

249



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"

ANALISIS DE LA PRUEBA DE RECuento PARA  
DETENTAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ANSELMO ALPIZAR OLVERA

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

México, D. F.

1988



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# I N D I C E

Pág.

## INTRODUCCION

### Capítulo Primero

#### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.1. Denominación	5
1.2. Concepto	12
1.3. Antecedentes	24
1.4. Naturaleza Jurídica	36
1.4.1. Teorías Civilistas	37
1.4.2. Teorías Sociológicas	40
1.4.3. Teorías Jurídico-Sociales	41
1.4.4. Teorías de Derecho Público	42
1.5. Su Apreciación en la Ley Federal del Trabajo	48

### Capítulo Segundo

#### LAS PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1. El Derecho de Coalición de los Trabajadores	56
2.2. Los Sindicatos	67
2.3. El Patrón	79

### Capítulo Tercero

#### MEDIOS DE CONTROL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. Facultad de los Trabajadores en Coalición y de los Sindicatos, para Ejercer el Derecho de Huelga	96
3.2. Procedimientos a que ésta Sujeto el Ejercicio del Derecho de Huelga	106

3.2.1.	El Emplazamiento a Huelga	111
3.2.2.	La Audiencia de Avenencia y la Ratificación de la Huelga	114
3.2.3.	El Estallamiento de la Huelga	117
3.2.4.	El Procedimiento de Declaración de Inexistencia de la Huelga	120
3.3.	Los Procedimientos Especiales	123
3.3.1.	Demanda de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo	127
3.3.2.	La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución	131
3.3.3.	Las Pruebas en el Juicio de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo	134

#### Capítulo Cuarto

LA PRUEBA DE RECUENTO	136
4.1. Ofrecimiento y Admisión de la Prueba de Recuento	139
4.2. Desahogo de la Prueba de Recuento	143
4.3. Objeciones a la Prueba de Recuento	145
4.4. Medios de Prueba para Acreditar las Objeciones a la Prueba de Recuento	147
CONCLUSIONES	150
BIBLIOGRAFIA	153

## I N T R O D U C C I O N

Una de las figuras jurídicas más controvertidas en el medio laboral es, sin duda alguna, el Contrato Colectivo de Trabajo.

El espíritu de los creadores de ésta figura jurídica, se encuentra plasmado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en su ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, el cual es el de mejorar las condiciones de vida de las personas que a cambio de un salario, entregan su fuerza física y mental.

Consideramos que la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, se ha desvirtuado de manera alguna, pues su regulación legal se presta a la existencia, de líderes sindicales -- que sí cumplan su finalidad, y a la de líderes sindicales, -- que escudándose hipócritamente tras ésta figura jurídica, abusan de la ignorancia de algunos trabajadores sin mejorar sus condiciones, trayendo como consecuencia, éste último, que:

1.- Algunas empresas aumenten su capital, al coludirse con los líderes sindicales, para burlar los derechos de los trabajadores; y

2.- Que los trabajadores, al no tener los medios suficientes para vivir digna y tranquilamente en compañía de su

familia, realicen su trabajo llenos de inquietudes y temores, poniendo si acaso un 50% del total de su atención.

Constituyendose, un círculo vicioso donde el único perjudicado es el propio hombre, por formar parte de ambas clases, ya que resulta lógico pensar lo que acontecería, si el trabajador libre de pensamientos negativos pone en su labor el - - 100% de su atención, vendría a incrementar de una manera evidente la producción; lo que tanta falta hace en México, para que sus habitantes dependan de la riqueza natural del país y ésta se distribuya entre los verdaderos mexicanos, los que quieren una patria libre porque saben que los favores esclavizan; los que quieren vivir de ella, pero trabajando para - - ella; los que, sus bellas y nobles ambiciones no son envilecidas por la vanidad.

Por éstas y otras razones que se exponen a lo largo de éste trabajo, es que hemos elegido como tema de nuestra tesis profesional, el análisis de la prueba de recuento para detentar la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Pues es inobjetable, que mediante esta prueba, los trabajadores sindicalizados, externarán su voluntad en la elección de las personas que como representantes de sus derechos, quieren que:

.- Los defiendan ante las autoridades laborales, leal y gallardamente;

.- Los orienten en su lucha por lograr que los patrones-reconozcan su valía en el florecimiento de sus empresas; y

.- Sobre todo, que con capacidad intelectual los lleven a la realización de sus ideales, ejercitando sólo en extremo, el derecho de huelga.

Considerando, por lo tanto que la prueba de recuento juega un papel muy importante en los conflictos sindicales, motivados por la pérdida de la mayoría de trabajadores y la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Conflictos que de manera directa afectan la producción, pues los trabajadores - que no se sientan a gusto, porque la empresa no les reconoce su esfuerzo, ni el sindicato les defienda sus derechos, tendrán la inquietud de buscar otros líderes, lo que los distraerá de su labor, originando esto un choque de fuerzas que estanca el progreso empresarial e indirectamente el de la nación.

Tal vez por ello los legisladores estimando la necesidad de encontrar su pronta solución encuadraron la tramitación a los procedimientos especiales, cuya finalidad es resolver este tipo de conflictos en una sola audiencia, sin embargo, co-

mo veremos, le restaron valor a la prueba de recuento al no - adaptar las normas de su ofrecimiento y su desahogo a la finalidad de dichos procedimientos.

En vista de lo cual, al final hacemos algunas observaciones a los artículos, de la Ley Federal del Trabajo, que regulan la prueba de recuento, proponiendo reformas que permitan, que los conflictos citados, sean resueltos en una sola audiencia, sin que se desvirtue la naturaleza de los procedimientos especiales. Esto, no sin antes, estudiar la denominación, concepto, antecedentes, naturaleza jurídica y apreciación en la ley invocada del contrato colectivo de trabajo; desentrañar - el camino legal que tienen los trabajadores para llegar a su celebración y exigir su cumplimiento; y ver los pasos a seguir en la elección de otro sindicato cuando la mayoría de - los trabajadores, no esten de acuerdo en que el titular del - contrato colectivo de trabajo los siga representando.

Es por todo ello que presentamos este trabajo, cuyo desideratum es que sea estimado por los Honorables miembros de - éste jurado, como un trabajo digno del otorgamiento del título que lo motiva, persiguiendo como ilusión que en un momento dado sea una pequeña contribución a nuestro Derecho de Trabajo.



## CAPITULO PRIMERO

## EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

## 1.1. DENOMINACION

Cada uno de los elementos que existen en el universo, -  
tienen un nombre, y ese nombre a su vez tiene un significado.

Partiendo de esta base, es la razón por la que queremos -  
estudiar en primer lugar el surgimiento de la denominación -  
"Contrato Colectivo de Trabajo", que es la figura jurídica -  
troncal de ésta tesis.

Al respecto, es oportuno citar a los autores Gomes-Gotis  
chalk y Bermudez, quienes dan una visión muy amplia de la de-  
nominación que se le ha dado en diversas partes del mundo a -  
la figura jurídica en cuestión, a saber dicen:

"La terminología adoptada para ésta figura jurídica va -  
ría de acuerdo con los ordenamientos jurídicos. Convención -  
Colectiva de Trabajo es la denominación más aceptada en Fran-  
cia, Belgica y Luxemburgo, contrato colectivo, en Italia, don-  
de otras denominaciones fueron propuestas, como Concordato di  
Tarifa (Messina) Regolamento Corporativo (Costa-Magna), trat-  
tato intersindicale y otras. En Alemania la denominación clá-  
sica es el Tarifvertrag, contrato de salarios, adoptada, tam-  
bién, los países de lengua Germánica. Una especie es el llama

do Betriebsvereinbarung, acuerdo de establecimiento, estíbulado entre el empresario y el personal de la empresa. En los -- países anglosajones predomina la expresión collective bargainin, por la primera vez usado en 1891, por Sydney Webb.

"En España y Portugal, por las características políticas de esos países, no es practicada la convención colectiva, -- substituida que ésta por las reglamantaciones oficiales, -- entre tanto Ley reciente en España regulando las convenciones -- colectivas sugirió un autor la denominación de Contrato Colectivo Intra Sindical (Potija).

"En Brasil, la denominación adoptada por la consolidación de las leyes del trabajo, fue Contrato Colectivo. Se trata de una reminiscencia de la corte de 1937, que se orientó -- profundamente por el sistema corporativo italiano. La actual-Constitución la denomina de Convención Colectiva, siguiendo, -- así, la tradición de los países de lengua francesa y orientación doctrinaria perfilada por la mayoría de los autores nacionales ..." (1)

Como podemos ver, las denominaciones más aceptadas por -- la mayoría de los países son, las de contrato colectivo de --

---

1. Gomes-Gotischalk y Ferrnudez. Curso de Derecho del Trabajo. ps. 814 y 815.

trabajo y convención colectiva, por lo que respecta a la primera, Juan Balella, manifiesta: "Advertamos ante todo que el Contrato Colectivo de Trabajo es así llamado impropia- mente, y otro tanto se puede decir del que en Francia se designa de igual modo y en Alemania con el de Kollektivarbeitsvertrag o Gesamtarbeitsvertrag, que son términos equivalentes. No se trata en efecto de un contrato de trabajo, ya que no consiste en una promesa de remuneración que las partes se hagan recíprocamente como acontece, precisamente, en el Contrato de Trabajo. En el Contrato Colectivo las partes no prometen ni trabajo ni remuneración, sino que establecen sólo que los contratos de trabajo que están conclusos o que lo esten en adelante tendrán el contenido establecido en el Contrato Colectivo." - (2)

Que razón tiene éste autor, pues efectivamente, mediante el contrato colectivo las partes no se obligan recíprocamente a prestar un servicio y cubrir una remuneración, sino que únicamente establecen bajo que condiciones se concluirán los contratos individuales de trabajo existentes en la empresa, o que se celebren en adelante.

En México, en las dos Leyes Federales del Trabajo que -

---

2. Balella Juan. Lecciones de Legislación de Trabajo. P. 127

contempla su historia, la de 1931 y la vigente de 1970, se utiliza la denominación Contrato Colectivo de Trabajo, dando--nos una razón de ello, el autor Euquerio Guerrero, al pronunciarse de la siguiente manera: "... Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo, por comparación y diferenciación con el contrato individual; pero el nombre adoptado -- ... fue el resultado de la inercia del Derecho Civil y el empeño de no usar sino los nombres ya conocidos, para aplicar--los a los fenomenos nuevos."(3)

Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo vigente, se intentó cambiar dicha denominación como se asienta en la - exposición de motivos de la misma, a saber:

"Al redactar el proyecto se analizó la conveniencia de - cambiar el término 'Contrato Colectivo de Trabajo', por el de 'Convención Colectiva de Trabajo', pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación--por estar generalizada en la Ley, en la Jurisprudencia, en la Doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución."(4)

- 
3. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. p. 312.
  4. Cavazos Flores, Baltasar; Baltasar Cavazos Chena, Humberto cavazos Chena, J. Carlos Cavazos Chena. Nueva Ley Federal--del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. p. 52.

Sobre el argumento que utilizaron los legisladores para mantener la denominación en cuestión, el maestro Nestor de -- Buen L., dice: "No nos parece fundado el argumento anterior.- Responde a una cierta inercia terminológica que hemos puesto- antes de manifiesto, precisamente respecto de la idea de contrato, señalando que nuestro tiempo, en el mundo jurídico, vi ve aferrado a la idea del contrato. No obstante los obstáculos que se levantan en su camino, sigue considerando al contrato como la figura ideal para la consecución de fines determinados, en los que de un modo o de otro, se trata de dar satisfacción a intereses de los individuos." (5) Haciendo notar por otro lado su inconformidad con la denominación en estudio al decir: "La expresión Contrato Colectivo de Trabajo" es, -- sin duda, desafortunada. Nadie piensa hoy en día que ese Instrumento puede tener naturaleza contractual. Sin embargo, el legislador ha preferido conservar el término sólo porque tiene un cierto prestigio en la práctica nacional..." (6)

Termina diciendo el autor precitado, las razones por las que no está de acuerdo con que se utilicen las palabras contrato o convenio, proponiendo a su vez la que él considera - adecuada: "En nuestro concepto no son aceptables las denominaci

---

5. De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo. p. 734

6. *Ibidem*

ciones "Contrato" y "Convenio", en cuanto a que ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal ... La palabra "pacto" que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. - Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas."(7)

Por nuestra parte destacamos el afán de progreso y de cambio que, desde un punto de vista jurídico, motivan las ideas del autor, Nestor de Buen, siendo una llamada de atención para futuras reformas a la Ley, ya que, a nadie convence el argumento que dan los legisladores para evitar el cambio de denominación, aceptarlo implica renunciar a la perfección de nuestro mundo jurídico, que es y debe ser fiel reflejo de las conductas consideradas razonables y justas en una época y lugar determinado, las que lógicamente al pasar el tiempo cambian en bien de la humanidad.

Y es que la palabra contrato nada tiene que hacer ahí, - pues es claro que en ningún momento, se obliga a un trabajo--

---

7. De Buen L. Nestor. Op. Cit. p. 47.

dor, a prestar determinados servicios a un patrón, ni est, - se obliga a pagar un salario a cambio, mediante el contrato colectivo de trabajo, sino que estas obligaciones son previas al mismo, y nacen desde el momento en que una persona presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, ya - que, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo: "Se presumen la existencia del contrato y de la rela- - ción de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Además, de que la citada Ley, no contempla la posibilidad de que el patrón manifieste su voluntad de querer llegar o no, a la celebración del mismo, sino que es la necesidad de equilibrar los factores de la producción, lo que motiva a los trabajadores a exigirlo, pues a ellos la Ley si les concede este derecho.

Por lo que nos inclinamos, a que en el futuro se utilice una denominación más apropiada a la finalidad que se persigue con esta Institución Jurídica. Toda vez, que si bien no afecta su naturaleza, sí obliga a que los estudiosos de la Ciencia Jurídica, investiguen y justifiquen una naturaleza distinta de los contratos ya aceptados por nuestras normas, para - evitar posibles confusiones, enmarcando con ello el derecho, en lugar de hacerlo más sencillo, claro y accesible, para el-

hombre en general.

Sin arriesgarnos a proponer una denominación que obviamente requiere de un estudio y trabajo especial, concluimos este punto con la opinión del Profesor, Rodolfo Cepeda Villarreal, a la que nos adherimos por completo para los efectos del presente trabajo, y que dice: "... A pesar de la sobrada razón que asiste a la crítica, creo conveniente que, por la razón práctica de facilitar la inteligencia y comprensión de las exposiciones, debemos adoptar la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo por ser aceptado por nuestra Ley y en nuestro medio." (8)

## 1.2. CONCEPTO.

Recordando lo que dijimos en el punto anterior en el sentido de que cada elemento que existe en la tierra tiene un nombre, y ese nombre a su vez tiene un significado. Corresponde saber cuál es el concepto que se le da a la denominación de contrato colectivo de trabajo.

El Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, proporciona las definiciones que a ésta figura jurídica le otorgan los autores Maszoni, Tollart y Folch, el primero dice que contrato

---

8. Cepeda Villarreal Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Contrato Colectivo de Trabajo. p. 7.



colectivo de trabajo: "Es el convenio subordinado a los intereses superiores de la producción nacional que tiene por objeto la regulación de las relaciones colectivas de trabajo y - por efecto la emanación de una reglamentación que debe ser aplicada a las estipulaciones de los Contratos Individuales de Trabajo." (9)

Los segundos lo definen de la siguiente manera: "Contrato Colectivo, donde se establecen las condiciones de trabajo, es un acuerdo bilateral; convenio entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad - productora, para regular las condiciones de trabajo dentro de la misma..." (10)

El primero de los autores citados en último término, da una definición ideal de lo que debería ser el contrato colectivo de trabajo, al decir que es el convenio subordinado a - los intereses de la producción nacional, lo que en teoría se podría decir se persigue en México, aunque en la práctica en algunos casos, ésta figura jurídica se encuentra subordinada a los intereses personales de los líderes sindicales y patronales, dependiendo de su albedrío la suerte de los trabajadores y de la producción nacional. Notando por lo que resta a ésta-

---

9. Citado por Cepeda Villarreal, Rodolfo. Op. Cit. p. 40

10. Ibídem.

definición su similitud con la que proporciona Collart y Folch, en lo referente a que el contrato colectivo de trabajo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo que se estipulan en los contratos individuales de trabajo, celebrados entre trabajadores y patrones.

Juan Palella, da la siguiente definición: "Se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo el estipulado entre una agrupación de trabajadores de una parte y un dador de trabajo o una agrupación de dadores de trabajo, de otra, que en su contenido esencial determina las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de trabajo individuales estipulados o por estipular entre los que están sujetos al Contrato Colectivo." (11)

Una definición parecida a la anterior expone el profesor Rodolfo Cepeda Villarreal, al decir: "... Por Contrato Colectivo se entiende el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un patron o agrupación de patrones por la otra, y que su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben conformar los Contratos Individuales de Trabajo, o bien, segun las cuales tendrán que desarrollarse las simples relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerados, tiene-

---

11. Palella Juan. Lecciones de Legislación de Trabajo. p.127.

con su patrón." (12)

Vemos que las definiciones de los autores, Palella y - - Cepeda, concuerdan en varios elementos, pues tanto él uno como él otro señalan que contrato colectivo de trabajo es el estipulado entre una agrupación de trabajadores y un patrón (dador) o agrupación de patronos (dadores); y que, su contenido esencial las condiciones a las cuales se deben de conformar - los contratos individuales en la relación laboral, destacando se que ambos dan por previa el nacimiento del contrato colectivo de trabajo, la existencia del contrato individual.

En tal virtud tenemos que el presupuesto necesario del - contrato colectivo de trabajo, lo son las relaciones laborales definidas por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, así: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo - - personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Lo cual relacionándolo con el artículo 21 del mismo ordenamiento, transcrito en el punto que antecede, y que se refiere a la presunción de la relación laboral y la existencia del contrato entre él que presta un trabajo personal y él que lo

---

12. Cepeda Villarreal, Rodolfo. Op. Cit. n. 6.

recibe; da como resultado (que en otras palabras digamos que - el antecedente directo del contrato colectivo de trabajo, lo es el contrato individual de trabajo, definido en el segundo párrafo del artículo 20 citado, como: "... aquel por virtud - del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo - personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Redondeándose esta deducción con lo que se establece en el tercer párrafo del mismo artículo, que dice: "La presta- - ción de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el - contrato celebrado producen los mismos efectos."

Siguiendo este orden de ideas, tenemos que el contrato - colectivo de trabajo es aplicable en cualquier empresa donde - se lleven a cabo relaciones laborales.

Otra definición al respecto que consideramos digna de co- - mentar, es la del autor Roberto Atwood, a saber dice: "Contra- - to Colectivo de Trabajo.- Es una norma que equivale a una ley, aunque ésta no sea propiamente surgida del poder público..."- (13)

Comparando las características de la ley, con las que - consideramos posible desprender del contrato colectivo de tra-

---

13. Atwood, Roberto. Diccionario Jurídico. p. 64.

bajo, en atención a la definición del autor citado, tenemos lo siguiente:

Rafael De Pina, dice que: "Los caracteres que los tratadistas atribuyen a la ley son: la generalidad, obligatoriedad y la irretroactividad." (14)

La generalidad es definida por éste mismo autor, como: - "... una característica esencial de la norma jurídica. Generalidad equivale a aplicabilidad a cuantas personas se encuentren en un supuesto determinado." (15)

El contrato colectivo de trabajo, al igual que la ley, no se aplica a una persona determinada; sino al conjunto de personas que encuadran su conducta en los supuestos jurídicos que en él se contemplan.

Sobre la obligatoriedad, también De Pina, nos hace saber que: "La ley debe cumplirse necesariamente. El incumplimiento de la ley, como dañoso a la normalidad del orden jurídico, encuentra su correctivo adecuado en la realización del derecho por la vía del proceso." (16)

---

14. De Pina Vera, Rafael. Derecho Civil Mexicano. v. 95.

15. Idem.

16. Ibidem.

Sucece lo mismo con el contrato en cuestión, pues su cumplimiento es obligatorio para las partes que lo celebran, en caso contrario los trabajadores ejercitarán su derecho de huelga, y el patrón pedirá que se aplique la sanción que proceda, ambos agotando la vía procesal correspondiente.

Por lo que respecta a la irretroactividad, el autor en cita hace consistir ésta en que: "Las leyes disponen para el porvenir. El pasado no es objeto de la actividad del legislador, sino del historiador." (17)

Es claro que el contrato colectivo también tiene esta característica, pues vá a fijar las bases conforme a las cuales se desarrollarán las labores en una empresa, a partir de la fecha en que se celebre o surta efectos.

En consecuencia vemos que, salvo por la diferencia que Atwood menciona en su definición, en el sentido de que la ley surge del poder público y el contrato colectivo no, las características de ambas figuras son parecidas.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 386 lo define así: "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, o"

---

17. De Pina Vera, *op. cit.* p. 27.

objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

A la definición anterior el maestro Nestor de Fuen L., desprende las siguientes consideraciones:

"a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio

"b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o más organizaciones sindicales.

"c) Que su finalidad es establecer normas generales.

"d) Que su campo de aplicación será necesariamente una empresa o establecimiento." (18)

Deduciendo a su vez, las siguientes conclusiones:

"a) Que la celebración de un Contrato Colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo.

"b) Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento." (19)

---

18. De Fuen L., Nestor. Op. Cit. p. 733.

19. Idem.

Más adelante Nestor De Buen, expresa la importancia que para él significa la segunda conclusión, después de tomarse en cuenta la definición que de empresa y establecimiento da el artículo 16 de la Ley invocada, a saber: "... se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa." Por lo que dice que habrá: "... patronos que no estarán obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, - por no ser titulares de una empresa o establecimiento. Es el caso, v. gr. del hogar ..." (20)

Estamos de acuerdo con las conclusiones del autor citado las que consideramos acertadas, agregando sobre la segunda - que pensamos que el patrón siempre tendrá una doble opción en caso de que los trabajadores le exijan la celebración del contrato colectivo de trabajo: La primera, celebrarlo; la segunda, dar por terminada la relación laboral con tales trabajadores, incluso cerrando su empresa.

Por nuestra parte, de la definición que de la Ley citada de contrato colectivo de trabajo, podemos deducir los siguientes elementos:



1.- Que se le da el carácter de convenio al contrato colectivo de trabajo;

2.- Que éste convenio es celebrado entre uno o varios -- sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o -- varios sindicatos de patrones; y

3.- Que tiene por objetivo establecer las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo en una o más emeorasas o establecimientos.

Lo que analizamos de la siguiente manera:

Por lo que respecta al punto número uno, creemos que sobra la palabra "convenio", pues la pura denominación "contrato colectivo ...", implica que se hable de un convenio; como se desprende de lo que establece el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 1793, que a la letra dice:

"Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos."

Ya que como sabemos, mediante el contrato colectivo de trabajo, se producen y transfieren obligaciones y derechos, para quienes lo celebran. Si acaso con posterioridad, para -- exigir el cumplimiento o revisión del mismo, se modificarán, -- extinguirán; o incluso, se producirán y transferirán nuevas --

obligaciones y derechos; para entonces sí es apropiado denominar convenios a los acuerdos que se realicen, en términos del artículo 1792, del Código citado, que dice: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones."

En lo concerniente al segundo punto que marcamos, consideramos innecesario que se hable en plural de "entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o -- uno o varios sindicatos de patrones, pues tal carácter se lo da su propio nombre con la palabra "colectivo", además, en -- cada empresa existe un tipo especial de contrato colectivo de trabajo, que puede ser aplicado en sus establecimientos, pero jamás uno sólo puede ser aplicable en varias empresas. Desde luego con ésto no queremos decir que no pueda darse el caso -- de que en una empresa haya dos o mas contratos colectivos, como puede ser que uno regule las actividades técnicas y otras de oficina, pero cada uno será aplicable a determinado -- personal.

Por último, refiriendonos a nuestra tercera deducción, -- manifestamos que es absurdo que se señale como objeto del contrato colectivo de trabajo, el de establecer las condiciones -- bajo las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, pues en nuestra Ley Federal del Traba

jo se establecen, por lo que con éste objeto únicamente se és ta trasladando lo que la ley estipula a esta figura jurídica, que se viene a convertir en una simple figura decorativa del derecho del trabajo. De lo que no lo salva ni el artículo 394 de dicha ley, que dice: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento." Pues es de presumirse que antes de la aplicación de un contrato colectivo de trabajo en una empresa, -- las relaciones laborales se llevan a cabo bajo las mínimas -- condiciones que ordena la Ley Federal del Trabajo.

Por todo lo anterior, y sobre todo porque consideramos -- que la finalidad del contrato colectivo de trabajo es el de -- mejorar las condiciones que en beneficio de los trabajadores -- señala la citada Ley, sino su existencia no tendría caso algu no; exponemos la definición que en lo personal estimamos ade cuada:

Contrato Colectivo de trabajo es aquel que se celebra en tre un sindicato de trabajadores y un patrón, con objeto de -- mejorar las condiciones que para los primeros la ley señala, -- bajo las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o es tablecimiento.

### 1.3. ANTECEDENTES

Pensamos que una de las razones por las que se creó el derecho, fue sin duda porque el ser humano no ha aprendido la manera de controlar sus pensamientos y por lo tanto sus acciones, tendiendo a querer más de lo que le corresponde en cuanto encuentra una oportunidad.

Esta misma razón se puede invocar para justificar el nacimiento del contrato colectivo de trabajo, que vino a frenar los abusos de que eran objeto los trabajadores por parte de los patrones; equilibrando hasta cierto punto la balanza entre ellos, cuya diferencia es manifiesta, pues mientras que los primeros cuentan únicamente con su fuerza de trabajo, que se puede denominar fuerza bruta por su carencia de poder económico para educarla y sacarle mayor provecho; los segundos, tienen exactamente lo contrario, poder económico y en consecuencia la posibilidad de desarrollar su capacidad intelectual, lo que les habilita para ejercer influencia sobre los primeros.

Fue así que el contrato colectivo de trabajo surgió como una especie de luz para los trabajadores, pues les concedió la posibilidad de tener una vida más decorosa y digna, al conquistarles prestaciones que les permitían elevar su nivel cultural y económico, a cambio de las cuales iban a entregar su-

fuerza de trabajo.

Con lo anterior también se concibió la idea de respeto - que debe haber entre un trabajador y un patrón, ya que ambos son seres humanos con el mismo derecho a vivir y estar sobre la tierra, además de que él uno sin el otro no existirían, - pues el trabajador es un elemento esencial en la empresa de un patrón, y éste a su vez le proporciona al primero un medio de subsistencia.

Sobre lo que sucedía antes, y lo que representó para los trabajadores la aparición del contrato colectivo de trabajo, - el maestro Mario De La Cueva, dice: "... al ingresar a una empresa el obrero quedaba sometido incondicionalmente a la voluntad omnipotente del patrono. Las convenciones colectivas - serían la expresión jurídica universal de las aspiraciones y necesidades del trabajo humano..."(21) Agregando más adelante que: "La idea de las convenciones colectivas nació como una esperanza de redención del proletariado, en un estado que se negaba a satisfacer las exigencias de la justicia social para todos, este es, en un estado que no estaba dispuesto a promover una nueva regulación de la relación trabajo-capital que, a la vez que substituyera al derecho individualista de la bur

---

21: De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 378.

guesta, devolviera al trabajo, según la frase del artículo --tercero de la Ley Laboral, su libertad y dignidad, asegurara la vida y la salud de los hombres, y facilitara un nivel económico deccroso para el trabajador y su familia..."(22)

Ahora bien, ésta figura jurídica que venía a convertirse en el arma con que los trabajadores exigirían el reconocimiento de sus mas elementales derechos, no surgió de la noche a la mañana, se fue gestando poco a poco, pasando por varias etapas, como lo hacen notar los autores José Gerdo Gutiérrez, Juan José Vinososa de Leon y Alfredo Vogel Zolanda, quienes haber dicen:

"El Contrato Colectivo, en su evolución, tuvo que pasar por una serie de etapas antes de ser reconocido y protegido por las instituciones legales.

"1. En primer lugar, el Contrato Colectivo de Trabajo no fue aceptado desde el momento de su primera manifestación.

"En Inglaterra, en 1824, las asociaciones de trabajadores empezaron a celebrar contratos colectivos de trabajo; sin embargo, los patronos tenían la libertad de aceptarlos o no.

"Los trabajadores recurrieron a la huelga como instrumet

---

22. De La Cueva, Mario. Op. Cit. p. 379.

to para proteger lo consignado en los contratos colectivos de trabajo. En la segunda mitad del siglo pasado, empezaron a variar las condiciones imperantes entre los trabajadores y los patrones; en la propia Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, los trabajadores empezaron a fortalecer sus sistemas internos de organización y con ello pudieron luchar en condiciones más ventajosas; la fuerza del trabajador se fue haciendo patente día a día y día a día también se reconoció abiertamente la fuerza del contrato colectivo de trabajo.

"2. Una vez aparecido el Contrato Colectivo de Trabajo, podemos vislumbrar su segunda etapa en la evolución del mismo

"En esta segunda etapa, el patrón tuvo que reconocer la existencia del contrato, pero definitivamente no porque éste tuviera un fundamento jurídico, sino más bien porque la ley, desde tiempo atrás había reconocido la asociación profesional

"El hombre es libre y por lo mismo puede agruparse libremente en aquellos grupos lícitos que se integren.

"El Estado, frente a esta libertad no podía seguir intervinando y hubo de aceptar abiertamente la asociación profesional. Por otra parte y como consecuencia de la asociación profesional, el patrón tuvo que reconocer el contrato, porque llegó a constituir una manifestación de la fuerza que el tre-

bajador iba adquiriendo, fuerza que se reflejó en la solicitud de sus derechos en la relación laboral.

"3.- Una tercera etapa en la evolución del contrato colectivo de trabajo es la que se refiere a la explicación de su existencia por las normas de derecho civil. El contrato colectivo de trabajo estaba naciendo a la vida jurídica en el campo del Derecho Privado; no se refería a la actividad del estado sino a las relaciones entre particulares. Era necesario explicar las bases legales de su existencia y su justificación social; frente a esta situación jurídica, el contrato colectivo de trabajo, antes de ser reconocido por alguna rama del Derecho, tenía que ser ubicado en alguna de ella; fue así como los juristas se percataron de que la única figura jurídica -- que podría explicar su existencia era la de un contrato. A partir de este momento empezaron a hacerse estudios en torno a la relación del contrato colectivo de trabajo con los demás contratos de tipo civil, fue así como el Derecho Civil, informalmente, aceptó la existencia del contrato colectivo de trabajo.

"4.- La siguiente etapa en la evolución del contrato colectivo de trabajo es una consecuencia inmediata de la anterior; o sea, las leyes civiles reconocen su existencia y con ello nace a la vida jurídica.



"El 10 de septiembre de 1900 se promulgó el nuevo Código Civil Holandés que fue la primera ley en el continente europeo que reconoció y reglamentó el contrato colectivo de trabajo. Ulteriormente, el 12 de enero de 1912, se reglamentó también el contrato colectivo de trabajo en el Código Federal -- suizo de las obligaciones ...

"5.- La quinta etapa en la evolución del contrato colectivo de trabajo la constituye la reglamentación del mismo, en leyes especiales.

"El contrato colectivo de trabajo fue en un principio, - de carácter civil; esto no significa que debía considerarse - dentro del ámbito del Derecho Civil. Los primeros países en - reglamentarlo en forma especial fueron: Alemania, Francia y - España; Alemania lo reglamentó en 1918; Francia, en 1919 y -- España en 1924. Podemos decir que a partir de este momento to dos los demás países con sistema político basado en la demo-- cracia lo han venido adoptando.

"6.- La última etapa que podemos advertir en la evolu- - ción del contrato colectivo de trabajo, se refiere a su reco- - nocimiento por las garantías constitucionales; el Derecho del Trabajo ya había dejado de ser un simple estatuto que regla-- mentaba las relaciones entre un trabajador y un patrón; a par - tir de este momento el contrato colectivo de trabajo tiene la

fuerza que emana de la constitución y con ello su reconocimiento absoluto por parte del propio Derecho Constitucional."

(23)

De acuerdo con lo que señalan los autores precitados, podemos ver que la única forma como los trabajadores, pudieron contrarrestar la influencia de los patrones y con ello acabar con las explotaciones de que eran objeto, fue asociándose; llegando incluso a recurrir al movimiento de huelga para exigir el cumplimiento de las demandas justas que reclamaban a cambio de la prestación de sus servicios. Y como resulta que los patrones no existen sin los trabajadores, no les quedó más remedio a los primeros, que firmar un documento a los segundos en el que se contenían las condiciones bajo las cuales se iban a llevar a cabo las relaciones laborales, documento que recibió el nombre de contrato colectivo de trabajo. Así tenemos que en primer término los trabajadores hicieron que los patrones reconocieran la existencia y validez del contrato colectivo de trabajo, y ante esto, al estado no le quedó otra opción más que la de darle reconocimiento jurídico, encuadrándolo primeramente dentro del Derecho Civil y más tarde reglamentándolo en forma especial dentro del Derecho del Tra-

---

23. Sordo Gutierrez José, Juan José Hinojosa de Leon, Alfredo Vogel Zolonda: Administración de Contratos Colectivos de Trabajo, ps. 126 y 127.

bajo.

Los años en que fue registrado en las respectivas leyes y códigos de distintos países el contrato colectivo de trabajo, los da a conocer el autor Juan Palella, a saber dice que: "... Francia, por la Ley de 25 de marzo de 1919; Alemania por la ordenanza de 23 de diciembre de 1918; Suiza, por la Ley Federal de 30 de marzo de 1911, inserta en el Código de las Obligaciones, (artículos 322-324); Holanda, por la Ley de 13 de julio de 1907, que ha conpetrado y modificado las disposiciones del Código Civil (artículo 1637); Dinlandia, por la Ley de 1923; Austria, por las de 18 de diciembre de 1919, 22 de marzo de 1921 y 10 de marzo del mismo año; México, por varias leyes de sus diversos estados; el Canada (Estado de Quebec), por la Ley de 15 de marzo de 1924; Australia, por varias leyes de distintos estados (1906-1914) sobre la conciliación y el arbitraje; Rusia, por Decreto de 9 de noviembre de 1922; Chile, por la Ley de 8 de septiembre de 1924; España, -- por el decreto de 26 de marzo de 1925, (que ha venido a ser el título I del libro I del reciente Código de Trabajo), etc. ..."(24)

Después de ver los años en que fueron expedidas las leyes que menciona Juan Palella, se deduce que la época en que

se reconoció jurídicamente la existencia del contrato colectivo de trabajo, varía entre los años comprendidos en el período de 1904 a 1925, constituyéndose éstas leyes en el punto de arranque para que en las futuras legislaciones se fuera perfeccionando la regulación de esta figura jurídica, hasta llegar al valor que se le concede actualmente.

Bordo, Hinojosa y Vogel, dicen que: "Por lo que se refiere a la evolución histórica del contrato colectivo de trabajo en México, nuestra propia historia, llena de pasajes de lucha por la libertad, independencia y respeto a las garantías individuales, pone de manifiesto que esta figura jurídica que hoy reconocen las leyes, hubo de pasar por un proceso idéntico al que hemos descrito en líneas anteriores."(25) Refiriéndose a las seis etapas por las que ellos consideran que pasó el contrato colectivo de trabajo y que en hojas antes transcribimos por nuestra parte agregamos que fue también durante el período citado, en el párrafo que antecede, cuando en México se -- fraguaron movimientos de trabajadores que provocaron incluso, la revolución de 1910, y que a su vez dieron lugar al nacimiento de leyes y proyectos de ley, en varios estados del -- país, en las que se buscaba dar validez jurídica al contrato-

---

25. Bordo Gutierrez, José, Juan José Hinojosa de Leon, Alfredo Vogel Molondá. Op. Cit. p. 128.

colectivo de trabajo, como se desprende de lo siguiente:

"... por primera vez se hace un intento de reglamentación del contrato colectivo, en el proyecto del Lic. Zutarán-Capmany del 13 de abril de 1915 en el que puede leerse 'El -- Contrato Colectivo es una Ley normativa que fija las condiciones de los futuros Contratos Individuales'.

"En Veracruz, la ley de Agustín Millón del 6 de octubre de 1915, dispuso el establecimiento de una multa a aquel patrón que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras.

"En la legislación de Yucatán, Salvador Alvarado se refirió a los convenios industriales considerándolos como obligatorios. Estableció que los trabajadores pudieran recurrir a las Juntas de Conciliación así como al Tribunal de Arbitraje, los cuales estaban facultados para determinar las cláusulas de prestación de servicios, haciéndolas obligatorias si el patrón se negaba a firmar el contrato."(26)

Por otra parte el autor Nestor De Puen, también dice al respecto: "Otros antecedentes nacionales se encuentran en la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar, de 8 de febrero de 1916, para el Estado de Veracruz, cuyo art. 9º

---

26. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. Negociación Colectiva. p. 15.

repite la disposición de la Ley de Agustín Millán y en la Ley de Trabajo de Gustavo Espinosa Mireles, para el Estado de - - Coahuila (Decreto número 30, de 27 de octubre de 1915), cuyo capítulo VI se destina al "Contrato colectivo de trabajo" - - (arts. 63 al 79) y que sustancialmente repite el proyecto de Zubarán Capmany."(27)

Sin duda alguna dichas leyes contribuyeron a la formación del criterio de los que participaron en la realización y promulgación de nuestra Constitución de 1917, que destino el artículo 123, para poner las bases sobre las cuales se deberían llevar a cabo las relaciones obrero patronales. Si bien no se hizo mención expresamente del contrato colectivo de trabajo, sí se pusieron los cimientos para que surgiera, ya que se reconocía el Derecho de Coalición de los trabajadores, dándose la pauta para que en futuros proyectos se regulara como lo hace notar Nestor De Buen, al decir: "... la legislación - laboral posterior al art. 123 mencionó en forma constante al contrato colectivo... lo incluyeron los proyectos de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925, el proyecto Portes-Gil y el Proyecto de la Secretaría de Industria que sirvió de base a la Ley de agosto de 1931."(28) Siendo hasta ésta últi-

---

27. De Buen L., Nestor. Op. Cit. p. 746.

28. Idem. p. 747.

ma donde se le dio reconocimiento expreso, según lo manifiestan los autores Sordo, Hinojosa y Vogel, a saber:

"En realidad en México, el Contrato Colectivo de Trabajo no aparece sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, de 1931, ya que la Constitución menciona el derecho de asociación profesional, pero el artículo 123 no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo, en el período comprendido entre 1917 en que apareció nuestra actual Constitución y 1931, en que apareció la primera Ley Federal del Trabajo en México y, además en la que expresamente se reconoce la validez y la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, se interpreto que la Constitución, al hablar de un contrato de trabajo se estaba refiriendo, en el caso de las relaciones colectivas (apoyadas por supuesto en el derecho de asociación profesional), al Contrato Colectivo de Trabajo."(29)

Por lo anterior vemos que el antecedente directo del contrato colectivo de trabajo lo fue el hambre de justicia de los trabajadores, que querían vivir digna y decorosamente con su familia; por lo que empezando por asociarse celebraron éste contrato, recurriendo a la huelga para hacerlo cumplir, y así obligaron a los patrones y al Estado a reconocerlo.

---

29. Sordo Gutierrez José, Juan José Hinojosa de Leon y Alfredo Vogel Zolonda. Op. Cit. ps. 127 y 128.

#### 1.4. NATURALEZA JURIDICA

La base del hombre en sociedad estriba en las relaciones humanas, las que a su vez, giran en torno de las relaciones laborales, esto es, del trabajo, que se puede concebir como el esfuerzo físico y mental que realiza el hombre para allegarse los elementos que le permitan una permanencia feliz en su paso breve por la vida.

Este esfuerzo trae como consecuencia beneficios no sólo para el que lo hace, sino para otros hombres que paguen porque lo hagan.

Sin embargo, el desarrollo de estas relaciones ocasiona una serie de conflictos originados generalmente por el descontrol mental del hombre al inclinarse a satisfacer sentimientos egoístas y ambiciosos, presentándose la necesidad de crear figuras jurídicas que las regulen a efecto de poner fin a la irracional conducta del hombre, para que siga viviendo feliz y convenientemente en sociedad.

Una de esas figuras jurídicas es el contrato colectivo de trabajo, cuya verdadera naturaleza es la de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, jamás la de servir de instrumento de control de masas a deshonestos líderes sindicales, sinónimos de políticos corruptos, que buscan el poder social y económico, siguiendo el principio maquiavélico -



de que lo importante es el fin no los medios, afortunadamente en México los líderes sindicales son inteligentes y defienden lealmente los intereses de los trabajadores e indirectamente los de la nación, pues no quieren ver una masa de trabajadores decepcionada, suspicaz y apática, cuya actitud provoque una industria en ruinas que perjudique al país en general y a sus propios pobladores en especial.

Ahora bien, para que el contrato colectivo de trabajo surtiera los efectos deseados, se tuvo que encuadrar su naturaleza dentro de una rama del Derecho. Así fue como en un principio las leyes civiles le dieron vida jurídica reconociendo su existencia, siendo regulado más tarde en forma especial dentro del Derecho del Trabajo; sin embargo, para llegar a éste último se analizó detenidamente la naturaleza jurídica del contrato en cuestión, surgiendo varias teorías que trataban de explicarla desde su particular punto de vista, entre las cuales se encuentran las siguientes:

#### 1.4.1.- TEORIAS CIVILISTAS

Las características por las que se le encuadraba en el Derecho Civil al contrato colectivo de trabajo, las dice el autor Alfredo J. Ruprecht, de la siguiente manera: "El punto que une a todas estas teorías es el principio de la autonomía de la voluntad y el corolario indiscutible el consentimiento-

para el acuerdo. Los convenios colectivos aparecen a fines - del siglo XIX en que predomina en forma absoluta el principio de la libertad contractual que permite reconocer la "validez - de dichas convenciones en el cuadro de la teoría general de - los contratos."(30)

Entre las principales teorías de esta materia se encuentran las siguientes: Del ante-contrato o contrato preliminar, mandato, mandato complejo, gestión de negocios, estipulación a favor de terceros, personalidad moral ficticia, contrato de adhesión, contrato innominado y la del contrato mixto.

Todas estas teorías hallaron diversas objeciones que las fueron dejando fuera de la pelea por la razón que en síntesis da el autor en cita, al decir: "... no pudieron resistir la - realidad de los hechos y fueron siendo dejadas de lado poco a poco. No cabe explicación de cómo, basándose en el concepto - individualista se llega a la fuerza expansiva que es la negociación de la autonomía privada. Debe reconocerse que tienen una base cierta, cuando las partes contratan entre sí para establecer normas y obligaciones, pero no explican el efecto principal que es su imposición a toda la categoría profesional, - por más que no hayan intervenido en las tratativas."(31)

---

30. Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo. p. 67.

31. Idem. p. 68.

Entre otras, las más importantes objeciones que encontramos en su camino las teorías en cuestión, respectivamente tenemos:

.- La del Antekontrato, presupone la existencia del contrato colectivo a las relaciones laborales, siendo que es lo contrario.

.- La del Mandato, mediante este se obliga el mandante, no el mandatario; y en el contrato colectivo, el sindicato, - que supone es el mandatario, si se obliga en conjunto con sus asociados, que supone son los mandantes.

.- La del Mandato complejo, evadía alguna objeción, pero siguió vigente la anterior.

.- De la Gestión de negocios, suponía que el sindicato era un gestor que obraba en beneficio de sus miembros, pero la gestión debe ser voluntaria, mientras que en este caso el sindicato se obliga a defender los intereses de sus miembros.

.- De la Estipulación a favor de terceros, resultaba imposible considerar a los miembros del sindicato contratante, como terceros, pues es un sólo organismo.

.- De la Personalidad Moral Ficticia, negaba la personalidad propia del sindicato, la que tiene que acreditarse pre-

viamente a la celebración del contrato colectivo.

.- Del Contrato de Adhesión, suponía que una de las partes imponía las condiciones y Términos a la otra, lo que no sucede en el contrato colectivo, donde sindicato y empresa -- convienen.

.- La del Contrato Innominado, consideran al contrato colectivo como algo nuevo cuya naturaleza debía explicarse por las normas civiles, lo cual no era posible porque sus efectos dependen de la existencia previa del contrato individual, por lo que aquel no era un contrato.

.- La del Contrato Mixto, fue un intento de combinación de las teorías del mandato y de estipulación a favor de terceros, que en lugar de evadir las objeciones que había respecto cada una de ellas, las unio.

#### 1.4.2.-TEORIAS SOCIOLOGICAS.

Entre estas teorías estan la Doctrina del Pacto Social y la Doctrina de la Solidaridad necesaria, las que nacieron en virtud de la innoperancia de las teorías civilistas al querer dar una explicación a la naturaleza de la figura jurídica en estudio, se puede decir que ambas utilizaron la bandera de la mayoría sobre la minoría, lo que justificaba sus efectos a -- terceros, sin embargo, carecieron de fundamento jurídico, in-

clinándose más a aclarar los efectos sociológicos que producía el contrato colectivo, por lo que fueron dejadas a un lado.

#### 1.4.3.- TEORIAS JURIDICO SOCIALES

Ante la frustración de las teorías civilistas y sociológicas por explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, surgieron las teorías a que nos referimos en este apartado, dentro de las cuales se ubican las siguientes: La de representación legal, la del uso o costumbre industrial la del sindicalismo integral, la del objetivismo solidarista, la del institucionalismo jurídico, la del normativismo y la del espontaneísmo jurídico-social.

No cabe duda que del fracaso también se aprende, pues no obstante que las teorías civilistas y sociológicas no alcanzaron a comprender todos los efectos jurídicos que surtía el contrato colectivo de trabajo, las jurídicas sociales trataron de cubrir las lagunas de las anteriores; así tenemos que éstas ya fijaban su atención sobre la obligatoriedad extensiva de los convenios colectivos.

Sin embargo el entusiasmo de sus sostenedores por resolver el problema, hizo que en un momento dado se fueran a los extremos, algunas fundadas en hechos sociales y otras tratan-

do de fundarlas jurídicamente pero cayendo en malas interpretaciones, como lo refleja la crítica general que sobre éstas-doctrinas realiza Alfredo J. Ruprecht, a saber: "... Muchas - de las doctrinas expuestas se basan en fundamentos puramente-sociológicos que no son suficientes para la explicación del - fenomeno jurídico que son los convenios colectivos de trabajo Y las que son más jurídicas, parten de una concepción errada-del derecho, dándoles alcances e implicaciones que no están - de acuerdo ni con la realidad ni con la filosofía del Dere- - cho."(32)

#### 1.4.4.- TEORIAS DE DERECHO PUBLICO

Unas de las últimas que surgieron fueron las teorías de-Derecho Público, que vinieron a dar una explicación más satis-factoria a la naturaleza jurídica del contrato colectivo de - trabajo, sin que se deba menospreciar el fracaso de las teo-rías anteriores, pues sirvieron de base y escalon para los - postuladores de éstas nuevas teorías.

Partiendo de la base de que el Derecho Público es aquel-conjunto de normas que rigen las relaciones entre las institu-ciones representativas del Estado y entre éstas con los parti-culares, podemos encuadrar la naturaleza jurídica del contra-

---

32. Ruprecht, Alfredo J. Op. Cit. p. 98.

to colectivo de trabajo dentro de ésta rama, porque no obsta que es celebrado entre particulares, sindicato de trabajadores y patronos, sus efectos son de carácter obligatorio y - trascendental, pues persigue el bien de la sociedad, cuya existencia gira en torno a las relaciones laborales.

Entre estas teorías están, la doctrina de la ley delegada, del reglamento administrativo, del reconocimiento jurídico del grupo profesional y la corporativa.

Como su nombre lo indica, la primera considera que es el Estado quien delega facultades en los organismos profesionales para crear leyes, a lo que Ruprecht, manifiesta: "La doctrina para ser aceptable, es necesario que se base en una disposición legal precisa que así lo determine. Ello no siempre ocurre, pues si bien el Estado suele transferir algunos de sus poderes, normalmente lo hace a otros organismos estatales pero no a los particulares, aunque ello no es una norma absoluta."(33)

La segunda dá el carácter de reglamento administrativo al contrato colectivo, sin embargo son visibles sus diferencias, como lo hace notar Alfredo J. Ruprecht, al decir: "El reglamento administrativo y la convención colectiva tienen na

---

33. Ruprecht, Alfredo J. Op. Cit. n. 104.

turalidad diferente. El primero es un acto unilateral y una manifestación -mediata o inmediata- de la soberanía pública y - se ejerce a través de uno de sus órganos. La convención colectiva es bilateral, consensual y producida por sujetos distintos del Estado."(34)

La tercera sostiene que el contrato colectivo de trabajo es el fruto de una actividad sindical, reconocida y elevada a categoría jurídica, sobre la cual el autor en cita dice: "Esta teoría admite la delegación del poder público en organismos no estatales que crean un Derecho autónomo, pero dentro - de éste no caben las convenciones colectivas de trabajo..." - (35)

La cuarta y última de éstas teorías, tiene su base en la organización corporativa y sostenía que los intereses individuales sobre las condiciones de trabajo, se incorporan a los intereses colectivos de la clase, controlados por el Estado; opinando Ruprecht, que: "Es una teoría eminentemente política pero tiene elementos teóricos que son válidos para cualquier ordenamiento jurídico que acepte la corporación como realidad..."(36)

---

34. Ruprecht, Alfredo J. Op. Cit. p. 104.

35. Idem. p. 105.

36. Idem. ps. 106 y 107.



Como podemos ver, las teorías que mas se acercaron a la explicación de la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, fueron las de Derecho Público cuyos argumentos tenían más bases.

A éste respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina, señala: "Los tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del contrato colectivo, primero como una institución de derecho privado y luego al margen de éste, pero en uno y otros casos han fracasado, pues la teoría del contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123. Se han escrito hermosas páginas a partir de las conferencias del ilustre maestro de Furdeos, Leon Duguit, en Buenos Aires, en 1912, ... Houriou, Sinzheimer y cuantos le han seguido encuentran en el contrato colectivo, por la fuerza que significa la asociación profesional obrera, el nacimiento de un derecho autónomo. Carnelutti disuelve el binomio doctrinal de considerar el contrato colectivo como institución de derecho privado o institución de derecho público, descubriendo en el un tertium genus, con mecánica del contrato y dinámica del reglamento, y más tarde grandes maestros europeos participan con nuevas ideas que resultan fallidas si no conciben el contrato colectivo como institución de derecho social."(37)

---

37. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ps. - 383 y 384.

Más adelante, éste mismo autor termina reafirmando su inclinación a considerar que la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, sólo se puede explicar mediante la teoría del Derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social, al decir: "El contrato colectivo no es institución de derecho público, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, corriendo la misma suerte; porque el contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse como parte del derecho social. El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado." (Art. 396.) Es instituto de derecho social autónomo." (38)

Como vemos, el autor precitado ubica la naturaleza jurídica

dica del contrato colectivo de trabajo, en un derecho nuevo, - que denomina Derecho Social, independiente de las dos grandes ramas que componen nuestra ciencia jurídica, Derecho Público- y Derecho Privado; considerándolo como un producto de la Revo- lución Mexicana, al decir: "Ni en Europa ni en México, ni en- ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social al- iniciarse el siglo XX; tan sólo balbuceos encaminados a la so- cialización del derecho, hasta el advenimiento de la Revolu- ción Mexicana a cuya sombra se expiden decretos de carácter - social en favor de campesinos y obreros, propiciándose la ce- lebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, que trans- formaría la revolución en Constitución de 1917, creándose un- nuevo derecho social en las relaciones de producción económi- ca y respecto a la transformación de la propiedad privada." - (39)

Definiendo dicho autor, al Derecho Social, como: "... el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que vi- ven de su trabajo y a los económicamente débiles."(40)

Por lo anterior es que consideramos que efectivamente, -

---

39. Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. ps. 144 y 145.

40. Idem. p. 155.

la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, puede ser explicada únicamente por un Derecho nuevo, un Derecho-Social, tal y cómo lo define, el maestro Alberto Trueba Urbina; toda vez que a través del mismo se pretende que aquellas personas que viven de su trabajo tengan un nivel de vida más decoroso y digno, superior al que se puede lograr con las -- prestaciones que concede a los trabajadores, la Ley Federal -- del Trabajo.

#### 1.5. SU APRECIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el año de 1929, se reformaron los artículos 73 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dándose facultades al Congreso de la Unión, para legislar en toda la República en materia de trabajo; así fue como dos años más tarde, en 1931, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, que hizo posible la federalización de las leyes laborales, que hasta ese entonces eran estatales. Posteriormente, ésta Ley fue abrogada por la actual, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día primero de abril de 1970, y -- que entró en vigor el primero de mayo del mismo año.

Tanto la Ley Federal del Trabajo, de 1931, como la vigente, de 1970, reflejan hoy por hoy los resultados de una serie de cambios sociales que ha sufrido nuestro país, algunos conseguidos de manera violenta como, la guerra de Independencia

de 1810 y la Revolución Mexicana 100 años después, provocados por la obstinación de representantes del gobierno de no permitir los cambios sociales de manera pacífica, y por la explotación degenerada del hombre por el hombre, a lo que se trató de poner fin con dichas leyes.

El objeto de estudio en éste punto, será la relación con el Contrato Colectivo de Trabajo en la forma como es regulado por la Ley Federal del Trabajo vigente, enfocando con la intención de analizar la prueba de recuento, que es el objetivo final de éste trabajo. De esta suerte tenemos que, el Capítulo III del Título Séptimo, integrado por los artículos del 386 al 403, de la Ley invocada; está destinado para éste efecto, por lo que pasamos a examinarlos.

El artículo 386, proporciona la definición de Contrato Colectivo de Trabajo, tema que ya tratamos en el punto 1.2, - relativo al concepto del mismo, por lo que en obvio de repeticiones, damos por hechas las observaciones que hicimos al respecto.

El artículo 387, a la letra dice: "El patrón que emplea trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo."- Eso por lo que hace al primer párrafo, el segundo, dice: "Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajado

res ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo-450."

Como vemos, éste artículo es reivindicatorio de los trabajadores, pues les concede la alternativa de continuar ligados al patrón por un contrato individual de trabajo o, si a su criterio éste no compensa sus servicios, exigirle al patrón la celebración del contrato colectivo.

El artículo 388, textualmente establece que: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

sión que forman parte del sindicato de empresa o de industria."

Consideramos que el artículo 389, complementa al anterior, ya que a saber dice: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo."

Los dos artículos mencionados en último término, son de vital importancia para este trabajo, toda vez que, en caso de que se concreticen los supuestos que contemplan, la forma más clara de demostrar que el sindicato merece ser el titular del contrato colectivo de trabajo, será a través de la prueba de recuento, cuyo desahogo de manera apropiada permitirá a los trabajadores elegir al sindicato que realmente los ayude a elevar su nivel cultural y económico; y asimismo reducirá los conflictos de ésta índole.

Los artículos relativos restantes, tratan sobre las formalidades que se deben observar en la celebración y vigencia del contrato colectivo de trabajo, entre ellas las más importantes son:

- .- Deberá ser por escrito.
- .- Entregarse un ejemplar a cada parte.

.- Depositarse en la Junta respectiva.

.- Surte efectos desde la fecha y hora en que se presente a la Junta o cuando lo convengan las partes.

.- Deberá contener: Nombre y domicilio de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración; las jornadas de trabajo; los días de descanso; el monto de los salarios; normas sobre capacitación y adiestramiento; las bases para formar las comisiones que señale la Ley o las que las partes convengan y declaren obligatorias; y las demás estipulaciones que convengan a las partes.

.- Sus condiciones no deberán ser menores a las existentes en la empresa o establecimiento.

.- Se puede establecer la cláusula de exclusión.

.- Sus estipulaciones se extienden a todos los trabajadores de la empresa, salvo que convengan lo contrario.

.- Ambas partes podrán solicitar su revisión 60 días antes de: Su vencimiento, si no es por tiempo mayor de dos años; dos años, si es por tiempo mayor; dos años, si es por tiempo indeterminado o obra determinada.

.- En lo que respecta a salarios será revisable cada año solicitando ésta con 30 días de anticipación.

.- Si no se solicita su revisión o no se ejercita el derecho de huelga, se prorrogará por un período igual al anterior.



.- Termina por: Mutuo consentimiento, terminación de la obra y por cierre de la empresa o establecimiento.

.- Si el sindicato titular se disuelve o el contrato termina, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Las anteriores disposiciones legales demuestran que no fueron inútiles los sacrificios de hombres valientes, honestos y verdaderos; que dieron su vida por lograr conquistas laborales y desear un México mejor, entre ellos contamos a los que murieron en la revolución y a los que tuvieron la suerte de sobrevivir a ella e hicieron posible la realización de sus ideales.

Aun cuando son pocos los artículos de la ley, que nos hablan sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, los mismos son veraces, concretos y necesarios; si acaso consideramos que en futuras reformas sería conveniente que se asentará, que el fin del contrato colectivo de trabajo es el de mejorar las condiciones mínimas que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deben observar los patronos, sin dejar la puerta abierta a líderes hipócritas que tan sólo transcriben la ley al contrato, lo que perjudica a los trabajadores por no poder superar su posición social y económicamente, e indirectamente se ve afectado nuestro país.

**CAPITULO SEGUNDO****LAS PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Como en toda relación jurídica, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por personas cuyos atributos y conducta - se señalan en una norma determinada de derecho. Así tenemos - que las partes que intervienen en el contrato colectivo de - trabajo son las que cumplen los supuestos establecidos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo estudio se - realizó en el capítulo que antecede, pero para los efectos de éste lo analizaremos en la parte relativa a ésta cuestión.

Dicho artículo señala: "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 ..."

De esto se deduce que las partes que intervienen en la - celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, son por un - lado un sindicato de trabajadores y por el otro, un patrón o - un sindicato de patrones, es decir que los trabajadores como - seres humanos dotados de características propias e individuales sin necesidad de tener forzosamente una representación - por parte de una persona moral, como son los sindicatos, para

ejercer sus derechos tienen que cumplir ciertos requisitos legales que hay en su camino tendiente a demandar un reconocimiento justo de sus servicios en la medida en que benefician a los patrones. Camino que encuentra su destino en el Contrato Colectivo de Trabajo, cuya finalidad es la de mejorar las condiciones mínimas de ley que existen en una empresa, por lo cual, para que los trabajadores puedan celebrarlo es necesario que se constituyan en un sindicato y, debido a la falta de preparación intelectual que por lo general tienen, van a requerir del asesoramiento de una persona ajena a ellos mismos y por lo tanto sus intereses dependerán de la honestidad y capacidad de ésta persona quien podrá dirigir a su arbitrio su destino, por no ser los trabajadores los que personalmente convengan con el patrón las condiciones laborales. De ahí la importancia que tiene el que el derecho allane el camino de los trabajadores para que estos tengan todas las facilidades en la elección de los líderes sindicales que deseen los representen, jugando un papel principal, sobre ésta cuestión, la Prueba de Recuento.

En fin, el caso es que para que los trabajadores puedan ser parte de un contrato colectivo de trabajo, tienen que formar un sindicato, vale decir, tienen que unirse, acción que ha recibido por nombre, coalición.

## 2.1. EL DERECHO DE COALICIÓN DE LOS EMPLEADOS.

Para entrar a éste tema consideramos necesario dar una definición de derecho, estimando adecuada para nuestros fines la que proporciona el autor Angel Latorre, a saber:

"Derecho es el conjunto de normas de conducta obligatorias establecidas o autorizadas por el Estado mismo y respaldadas por su poder ..." (41)

Por lo que respecta a la palabra coalición, de acuerdo con el maestro Eusebio Ramos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, le otorga el siguiente significado: "Entiende el más alto Tribunal que coaligarse es acordar o estar de acuerdo ..." (42) Para el común de los diccionarios, coalición significa liga o unión. Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 355, la define así:

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

Como puede verse este derecho también se extiende a los empresarios, sin embargo, en el presente trabajo únicamente haremos mención de la coalición de los trabajadores.

---

41. Latorre, Angel. Introducción al Derecho. p. 16.

42. Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. p. 29.

La última palabra que corone este subtítulo, es definida en forma clara y sencilla por el artículo 8 de la citada Ley, que a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

En consecuencia tenemos que de acuerdo con las definiciones transcritas, el tema a tratar en éste punto consiste en saber si, a las personas físicas que prestan a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, el Estado les ha autorizado la facultad de unirse para defender sus intereses comunes y sobre todo si los respalda.

Como un ejemplo de entendimiento e inteligencia entre los componentes principales de un Estado que son: Pueblo, Gobierno y Territorio, destaca la Nación Mexicana, que ha plasmado en sus leyes supremas, principios de justicia y equidad necesarios para su progreso. Quedando en el olvido los capos en que por la ambición o cobardía de algunos gobernantes, exigidos por el pueblo, costara sangre el lograr ese entendimiento entre estos factores, como sucedió no sólo en México con la Revolución de 1910, sino en el mundo entero, costando muchas vidas que se les comprendiera a los trabajadores, parte del pueblo, su posición desigual frente a los patrones, también parte del pueblo, y se les reconocieran sus derechos pri

mordisles, entre ellos el de unirse para defender sus intereses comunes.

Su fundamento jurídico lo encontramos en la fracción VII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

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

Fundamento que es ratificado por la Ley reglamentaria de dicho artículo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo - 354 que dice:

"La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones."

Aun cuando se les reconoce a los patrones este derecho, sabemos que por tres patrones que pueden coaligarse los trabajadores serán 30, más o menos, pero estar no será más, lo que no los deja en desequilibrio, frente a los primeros.

Es fácil para nosotros encontrar su fundamento jurídico a este tipo de movimientos sociales, sin embargo, para que se le dé su verdadero valor, resulta conveniente conocer la forma como fue gestándose este derecho, al respecto el autor - -

Juan Balella, dice: "Las primeras coaliciones se manifestaron entre obreros que trabajaban en la misma empresa, que vivían en cotidiano contacto los unos con los otros ..." (43)

Es claro que este contacto cotidiano llevó a los trabajadores a identificar sus situaciones laborales y a darse cuenta que su trabajo enriquecía a su patrón, mientras que a ellos los mantenía en la misma posición, por lo que decidieron unirse para luchar por que se les reconociera su fuerza de trabajo con un salario más justo. Fue así como en diversas épocas y lugares se iniciaron algunos movimientos con ese fin como lo hace notar el autor Javier Freyre Rubio:

"Los primeros atisbos del movimiento obrero moderno surgieron en Inglaterra, que durante mucho tiempo fue la nación más adelantada del mundo y el primer país que entro en la fase capitalista de desarrollo. El saqueo de sus colonias, la eliminación del campesinado libre y la ruina del artesanado - facilitaron la acumulación originaria del capital.

"Los campesinos arrojados de sus tierras y los artesanos arruinados formaron la clase obrera asalariada. Este proceso - resultado impulsado en enorme medida por la revolución indus-

---

43. Balella, Juan. Lecciones de Legislación de Trabajo. p. 129

trial del siglo XVIII, que tuvo su cuna precisamente en Inglaterra.

"A fines de dicho siglo se producen los primeros levantamientos obreros, que reclamaban la prohibición de las máquinas y, al no lograrlo, las destruían, pues veían en ellas la causa de sus males. Pero simultáneamente surgían cajas de ayuda mutua y clubes obreros que practicaban la solidaridad proletaria, y más tarde los primeros sindicatos, nacidos de la necesidad de organizar las huelgas. En 1799 el gobierno inglés promulgó la ley contra las huelgas y las coaliciones, imponiendo severas penas, incluso la muerte, hecho que obligó a los obreros a crear organizaciones secretas o hermandades."

(44)

Lo anterior es una muestra de los riesgos que tuvieron que correr los trabajadores por defender sus derechos, si bien la ignorancia los hizo que en un principio la emprendieran contra las máquinas, después se dieron cuenta que era la ambición desmedida de los patrones lo que estaba de atrás de ellas y contra lo cual tenían que luchar. Sobre los movimientos obreros de Francia y Alemania, el mismo autor dice más adelante:

"En Francia, el movimiento obrero adquiere impulso a co-

---

44. Freyre Rubio, Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y burocráticas Contemporáneas en México. ps. 21 y 22.



mienzos del siglo XIX con un carácter eminentemente político. Superada la etapa de los destructores de máquinas, en 1830 - los obreros de París y de Lyon toman las armas y se revelan - contra el poder de sus explotadores...

"En Alemania, debido a la persistencia del feudalismo y el fraccionamiento político del país, el capitalismo se generalizó más tarde que en Inglaterra y Francia. Las industrias textil y minera comenzaron a desarrollarse hacia 1840. La naciente industria se concentraba en Renania-Westfalia, Silesia y Sajonia, que fueron las cunas del movimiento obrero alemán. La rebelión de los destructores de máquinas tuvo gran difusión también en ese país.

"La disgregación de la artesanía alemana provocó el exodo de oficiales, y muchos de éstos tuvieron que emigrar a Inglaterra, Francia, Suiza y América, donde fueron pioneros del movimiento obrero. En la Argentina los emigrados alemanes desempeñaron un papel destacado en los orígenes de la organización proletaria.

"En 1844 se produce la insurrección de los tejedores de Silesia. Agobiados por las cargas fiscales, la opresión y la miseria, prendieron fuego a las fábricas y a las casas de los patronos. Inmediatamente se levantaron los ferroviarios de Sajonia y Sajonia, los estampadores de Berlín, los obreros de -

la construcción de Ingolstadt, hubo agotamientos en Reichenberg y Smichov. En ese momento según Marx, el centro del movimiento obrero Europeo se había desplazado a "Berlín..."(45)

El autor citado nos proporciona un panorama general de las tensiones laborales que había en algunas de las principales naciones de Europa, como siempre las causas eran la opresión y miseria que estigmatizaban a los trabajadores y los orillaban a buscar en la unión su fuerza.

Por lo que respecta a México, el maestro Alberto Trueta Urbina, nos dá una semblanza general de la manera siguiente:

"En la vida colonial la asociación de los trabajadores fue materialmente imposible, por las condiciones que prevalecían en aquel entonces; a partir de la independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical, pues la industria incipiente y la situación en que se encontraban los trabajadores les impidieron el goce de la libertad sindical y en consecuencia la asociación profesional; sin embargo, como el hombre es un ser sociable por naturaleza, la manifestación gregaria de los trabajadores aflora en función mutualista. Precisamente la primera organización mutualista en nuestro país se constituyó el 5 de junio de 1853, bajo la denominación de 'Sociedad Par-

---

45. Freyre Rubio, Javier. Op. Cit. ps. 23 y 24.

titular de Socorros Mutuos'. La comunidad con tales finalidades, constituía un fenómeno de hecho que se presentaba esporádicamente, sin ninguna protección legal y al amparo de la tolerancia de las autoridades.

"A partir de la Constitución política de 1857 se consagró en el artículo 9o. la libertad de reunión, pero con fines políticos, más esta asociación no tenía carácter profesional, - esto es, no se consignaba la autentica libertad sindical, por lo que los obreros recurrieron al mutualismo como única forma de congregación con fines benéficos, pero no clasistas.

"Posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista, porque los salvaba de la miseria y de la codicia del capital. Es importante destacar que alla por el año de 1870, ... se inicio un movimiento de lucha contra el capitalismo de las masas asalariadas, habiéndose aliado a éstas los artesanos se consideraban integrantes de la pequeña burguesía, fomentándose el espíritu de solidaridad por la reglamentación del trabajo y por la conquista del derecho de huelga, lo cual constituía una amenaza de revolución social. Desde entonces el movimiento proletario utilizó la asociación profesional y la huelga, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar del artículo - 925 del Código Penal de 1871 que tipificaba el delito de coa-

lición y por consiguiente se impedía con ella el alza de los salarios a través de la misma."(46)

Como puede verse, también los trabajadores mexicanos pasaron por situaciones difíciles en su lucha por que se les reconociera el derecho de unirse para defender sus intereses, - pero al final lo lograron según lo hace notar el mismo autor más adelante:

"La primera asociación de tipo profesional con objeto de 'vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias', fue fundada el 16 de septiembre de 1872, bajo la denominación de 'Círculo de Obreros' el cual llegó a contar en sus filas ... mas de ocho mil trabajadores ...

"El 5 de marzo de 1876 se fundó la Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos ... En el año 1890, el 'Orden Supremo de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos', la 'Unión de Mecánicos Mexicanos', la 'Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos', la 'Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril' ... En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México y el comité Organizador de la confederación Nacional de Trabajadores; en 1912 se esta

---

46. Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. ps. 350 y 351.

bleció la casa del Obrero Mundial ...

"En el año de 1913 la Casa del Obrero Mundial conmemoró, por primera vez en el país, el 1o. de mayo, extendiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical ... Organización obrera que tanto contribuyó al desenvolvimiento de la asociación de los trabajadores, hasta el triunfo de la Revolución Constitucionalista y de la consagración del derecho de asociación profesional en el artículo 123 de la Constitución de - - 1917. ..."(47)

Así fue como los obreros mexicanos conquistaron el derecho de unirse para defender sus intereses, el cual se ha perfeccionado continuamente hasta nuestros días. Cabe hacer notar que, el maestro Trueba Urbina, no marca la diferencia entre una coalición y una asociación, de trabajadores; pensamos incluso que los trata como sinónimos, lo que se desprende de los tres primeros párrafos transcritos, en relación con el párrafo siguiente, en el que ya se refiere a "La primera asociación de tipo profesional...", que se denomina Círculo de Obreros, esto es, para él, asociación es, a asociación profesional, lo mismo que para otros autores es coalición, a asociación; caso de Coitiant y Guche, citados por Guillermo Labanca-

---

47. Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. ps. 351 y 352.

llas, quién comparte su criterio, y que dicen: "La asociación persigue un fin elegido, que no puede ser alcanzado más que por una acción permanente y continua. La coalición por el contrario, se propone un resultado inmediato y se disuelve cuando ha obtenido ese resultado o, por el contrario, ha fracasado."(48)

De aplicar éste criterio a lo que hemos visto que establece nuestro derecho vigente al respecto, sacamos las siguientes conclusiones:

1.- Los trabajadores pueden ser parte del contrato colectivo de trabajo, únicamente si se constituyen en un sindicato

2.- La coalición de trabajadores puede convenir con la empresa la forma de resolver un problema inmediato que afecte sus intereses y disolverse y volver a coaligarse en caso de que la empresa no cumpla lo convenido extrajudicialmente, pero sin tener un medio legal para exigirle que lo cumpla o - - cuando menos no es tan claro como el que se desprende después de que la coalición elija convertirse en un sindicato y poder celebrar un contrato colectivo de trabajo, éste sí lo podrán hacer cumplir mediante la huelga.

---

48. Cabanellas Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales p. 49.

## 2.2. LOS SINDICATOS

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, tenemos que los trabajadores para poder ser parte en el Contrato Colectivo de Trabajo, y por lo tanto tener las ventajas que éste impone al equilibrar los medios de producción capital y trabajo, tienen que unirse y cumplir los requisitos que la ley señala constituyéndose para ello en una asociación profesional denominada sindicato, sobre lo cual el autor J. Jesus Castorena, manifiesta:

"La asociación profesional de nuestros días es resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan. El organismo a que da lugar recibe el nombre de sindicato, término usado por primera vez en 1863 por Tolafn, y en 1866 por una asociación de trabajadores zapateros y que viene del griego *sin*, que significa con y *dyké*, justicia."(49)

No es materia del presente trabajo investigar si las personas relacionadas con ésta actividad, cumplen o no en la practica, con el verdadero espíritu de la palabra sindicato, que según el autor citado significa en español "con-justicia";

---

49. Castorena, J. Jesus. Manual de Derecho Obrero. p. 223.

cuando menos de la teoría no se desprende que el hecho de que los trabajadores se vean obligados a formar parte de un sindicato para poder celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, sea con fines políticos, pues también podría pensarse que es con la finalidad de que exista una mejor organización obrera, por ser la fuerza que mantiene un país y se le debe tratar con justicia. Sin embargo, veamos lo que opina al respecto el autor Nestor De Buen L.:

"El sindicalismo. No deja de ser una nota sorprendente que en México se haya otorgado por vez primera en la historia de la humanidad, rango constitucional a los derechos de los trabajadores y, en particular, a los derechos de sindicalización y de huelga. En realidad, el artículo 123 constitucional impuso un régimen jurídico que carecía ciertamente de sustentación económica. México era, a principios del siglo XX, un país de economía agrícola, sin industria que hubiere podido crear una clase obrera exigente. En realidad, el Artículo 123 es más el resultado de la conciencia política y social de los intelectuales de la Revolución, que una conquista proletaria.

...

"El sindicalismo previsto como garantía social en la fracción XVI del Artículo 123, tuvo entonces un gran sabor a declaración política y de ahí que no pueda sorprender a nadie que su integración efectiva, fundamentalmente a partir de - -



1918, al nacer la C.R.O.M. haya obedecido, en lo esencial, al deseo de formar un factor de poder que pudiera apoyar enérgicamente las acciones de los gobiernos revolucionarios. El nacimiento de la C.T.M., en 1936, ... confirma plenamente esa tesis.

"Es evidente que la reglamentación del sindicalismo, a-- partir de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, puede permitir que el Estado ejerza un control, tan rígido co mo se quiera, sobre la vida sindical. En ese sentido juegan -- las exigencias formales para la constitución de los sindica-- tos que han de culminar con el registro sindical, llave indis pensable para penetrar en el mundo de las conquistas labora-- les por la vía del Contrato Colectivo de trabajo y de la huel ga. Y aun cuando la Ley actual, a partir de 1960 haya inten-- tado regular el registro automático, lo único que se ha logra do es forzar al máximo los argumentos jurídicos que, por ra-- zones fundamentales políticas, se invocan, así sea de manera-- tan precaria, para negar los registros. El frustrado sindica-- lismo bancario y la elección de las vías de hecho por los sin dicatos universitarios tienen evidente antecedente en las ne gativas inconcebibles de la autoridad laboral, a su reconoci-- miento jurídico.

"En esos términos, es evidente que resulta difícil cali-

ficar a nuestro sindicalismo de expresión rigurosa de la llamada justicia social."(50)

Nosotros pensamos que en México, así como fue el primer país en la tierra en que se reconoció el derecho del sindicalismo a nivel constitucional, independientemente de que el fin haya sido político o de justicia social, creemos que fueron ambos, también puede dar la sorpresa y ser el primer país en el que sus hombres que lo integran tomen conciencia de que si bien es cierto, que un gobierno necesita de organizaciones que lo apoyen para realizar su fin general que es el bienestar de todos los que forman parte de la nación mexicana y, que para la época y educación de este pueblo es necesario valerse de los sindicatos; también es cierto que, salvo pocas excepciones, los hombres de México son valientes, honrados, cabales, que se respetan a sí mismos y a sus semejantes; prueba de ello son los que ya murieron, entre ellos Hidalgo, Morlos, Zapata, Carranza, Juárez, Madero, Villa; por mencionar algunos de los muchos cuyo espíritu sigue vivo por las proezas que realizaron; y desde luego en la actualidad, encontramos a los que trabajan con ahínco sin reclamar la fama social pero que se sienten satisfechos consigo mismos porque cada una de sus acciones la encaminan a concebir el bien propio y-

---

50. Apud. Álvarez del Castillo L. Enrique. Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano. ps. 173 y 174.

el ajeno, y que respetan la ley porque saben que es producto de la razón y la inteligencia, de lo que en un momento en el tiempo tiene que ser para lograr el progreso social, cultural y económico de un país, en este caso México.

Como una muestra de que nuestra Ley es producto de la razón y la inteligencia, y que por lo tanto debe aplicarse al pie de la letra, la Ley Federal del Trabajo en su título séptimo, capítulo segundo, artículos del 356 al 385, contempla todo lo relacionado al sindicato, al que define de la siguiente manera:

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

Resumiendo los artículos 357 al 361, podemos desprenderlo siguiente: Que los sindicatos pueden constituirse sin autorización previa, sin que sea obligatorio para alguien formar parte de ellos o no; pueden redactar sus estatutos y reglamentos, así como elegir a sus representantes, su administración y sus actividades y programas de acción, libremente; los tipos de sindicatos que puede haber son gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria de oficios varios y los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y nacionales de patrones.

Los artículos 362 y 363 señalan que trabajadores pueden formar parte de los sindicatos, como son, los mayores de 14 años, y quienes no, como son los de, confianza.

Del artículo 364 al 380 se establece la forma como han de constituirse; ante quien deberán registrarse y sus efectos de ésto; que contendrán sus estatutos; quienes serán sus representantes; sus prohibiciones y como y porque podrán disolverse, encontrándose entre ellos los siguientes puntos que consideramos más importantes:

1.- Mínimo de integrantes; son 20 trabajadores en activo o tres patrones.

2.- Registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si son de competencia federal.

3.- Registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si es de competencia local.

4.- Su registro produce efectos ante todas las autoridades y se cancela por disolución o por dejar de tener los requisitos legales.

5.- Sus estatutos contendrán: Denominación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión, obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimiento de expulsión

forma de convocar a asamblea, época de la celebración de las ordinarias y Quórum requerido para sesionar, como elegir a su directiva y porque tiempo, como administrarse, forma de pago y monto de sus cuotas, normas para su liquidación patrimonial y demás normas que apruebe la asamblea.

6.- La directiva se integrará por trabajadores mayores - de 16 años y mexicanos.

7.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales.

8.- Tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y - ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro.

9.- Se disuelven por el voto de las dos terceras partes - o porque transcurrió su término estatutario.

Por último los artículos del 380 al 385, tratan sobre la posibilidad de los sindicatos de formar federaciones y estas a su vez confederaciones, debiendo registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y que en caso de disolución de un sindicato su activo pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen al Instituto Mexicano del Seguro Social, esto, si sus estatutos no disponen otra cosa.

Después de analizar lo que dispone la legislación sobre el sindicato, sus requisitos para integrarse y la obligación de registrarse, se puede vislumbrar hasta cierto punto el fin de formar organizaciones para controlar las masas obreras y - apoyar el gobierno, pues de lo contrario se permitiría que la sola coalición de trabajadores pudiera celebrar contratos colectivos con las empresas para equilibrar los factores de la producción teniendo el gobierno únicamente la facultad de vigilar que lo que se convenga sea lícito y que se cumpla, sin embargo, consideramos que realmente, se persigue el fin de la justicia social, pues al definir la Ley al sindicato como "la asociación de trabajadores ... constituida para el estudio, - mejoramiento y defensa de sus ... intereses." Deja la puerta abierta a los líderes sindicales honestos, valientes y audaces, para que realmente cumplan con los dos fines, el político y el social, es decir, apoyen al gobierno y defiendan lealmente a los trabajadores, quienes complacidos por sus conquistas laborales siempre estarán con ellos, como sucede, entre los verdaderos amigos que se ocupan de estudiar las formas de mejorarse y cuidar mutuamente sus intereses.

Ahora bien, si los líderes sindicales son seguidos por los trabajadores en agradecimiento a sus logros, no hay razón para que éstos, sin necesidad de que los líderes sindicales - los insten, dejen de dar su apoyo a un gobierno integrado por

gente cuya intención sea velar por el interes público, no por el personal; cuya conducta este basada en el valor justicia, - como dice el maestro Ignacio Burgoa: "Habrá individuos a quienes seduzca notable y relevantemente, el valor belleza, cuya ansiada consecución engendraría su repectiva conducta; existirá otros a quienes les preocupe realizar el valor justicia, - ..."(51) Y que por lo mismo realicen hechos justos.

Reafirmando el principio de Justicia Social se encuentra el artículo 358 que consagra la libertad de elegir el sindicato que se desee por parte del trabajador, lo que propicia que en México existan una pluralidad de sindicatos de una misma rama o actividad, que si bien dan lugar a los conflictos por conseguir la titularidad del contrato colectivo de trabajo, - también permiten que los trabajadores elijan al líder sindical que más les convenga. Ventaja que se suma a las que señala Hurtado, citado por el autor Alfredo J. Ruprecht: "a) porque respeta más ampliamente el derecho de asociación que reconoce al obrero, como a todo ser humano, el derecho de formar parte de cualquier asociación que no contradiga al bien común; b) porque cuadra más con los principios de una democracia sana respetuosa de las libertades fundamentales del ser humano; c) porque nadie puede ser obligado a entrar en una a-

---

51. Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. p. 17.

sociación privada cuyos principios o actuaciones le parecen inconvenientes, ni menos puede ser compelido a participar con su acción o con sus cuotas en actividades que su conciencia rechaza; d) mirando el problema desde el punto de vista de los intereses económicos-sociales de la clase trabajadora, el sindicato múltiple los resguarda más ampliamente: en una asociación única las energías de los componentes se dirigen primaria, y a veces únicamente, a obtener el predominio político o personal y descuidan las actividades propiamente gremiales!" (52)

Que verdades dice el autor citado, obligandonos a repetir nuevamente que nuestra Ley si es producto de la razón y la inteligencia y su aplicación requiere de hombres que actuen con estos mismos valores, en bien de los trabajadores, de los patronos y del país en general. La existencia de un sindicato único va en perjuicio del perfeccionamiento humano-pues obliga a los trabajadores a estar en un sindicato por la necesidad de trabajar, la cual todos la tenemos, por lo que si aunado a ésto, le agregamos que un trabajador ésta en un sindicato que cumple su objeto de ser, obvio es que éste trabajador rinda más que el primero.

Estaría incompleto éste punto si por último no tratara--

---

52. Ruprecht J., Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. ps.- 78 y 79.



mos lo relacionado con la personalidad jurídica de los sindicatos, es decir cuales son los límites y cuales son las facultades de sus actividades, lo que de manera muy completa es interpretado por el autor J. Jesus Castorena, quien dice:

"La asociación profesional que se ajusta a la Ley goza de personalidad jurídica. Su capacidad de goce es limitada. - Esta limitación resulta de las disposiciones de los artículos 374 y 378 que le prohíben, por lo que se ve a la adquisición de bienes muebles, el ejercicio del comercio con ánimo de lucro, no hay prohibición para realizar una función de intermediación; aunque la adquisición sea ilimitada; de bienes inmuebles, que la constriñe a los que directa o indirectamente se destinen al objeto de su institución. De estas mismas disposiciones deriva que pueda celebrar aquellos actos jurídicos de derecho común, que se relacionen directa o indirectamente con el objeto y fines del sindicato. A esa capacidad de goce, corresponde la correlativa, capacidad de ejercicio. El sindicato tiene facultad para estar en juicio como actor o como demandado en defensa de los intereses de la asociación.

"En materia de trabajo (capacidad profesional), tiene por derecho propio la facultad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, asociarse para integrar federaciones y confederaciones; concertar los pactos de solidaridad nacional e in

ternacional que juzgue pertinentes; puede estar en juicio por derecho propio para la defensa y mejoramiento de los intereses colectivos de los agremiados así como para exigir la vigencia de los pactos celebrados con el patrón. Es además representante legal de sus agremiados, tanto desde el punto de vista sustantivo como procesal. (Arts. 375 y 376) Esta, la representación procesal, termina si el trabajador se apersona por propio derecho, sin necesidad de revocar el mandato, pero sí formulando la petición relativa. Art. 375. Desde el punto de vista de los derechos sustantivos, el sindicato representa a sus agremiados para fijar las condiciones de trabajo. Arts. 386 y 391. No tiene, sin embargo, la facultad de afectar los derechos adquiridos por los trabajadores que lo constituyen.\*

(53)

Al igual que un ser humano físico que adquiere personalidad desde el momento en que es concebido, es decir es apto para ser sujeto de derechos y obligaciones, según el artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal; también las personas morales adquieren personalidad desde el momento en que nacen a la vida jurídica y como se desprende de lo que dice el autor citado, ese momento es cuando, en el caso particular de los sindicatos, sus organizadores han cumplido con los requisitos que señala la Ley y se ha hecho el registro corres-

pondiente ante la autoridad respectiva.

### 2.3. EL PATRON.

La otra parte de la relación jurídica que genera el contrato colectivo de trabajo, es un patrón o varios o uno o varios sindicatos de patronos, de acuerdo con el multicitado artículo 386 de la Ley Federal del trabajo.

Su definición nos la proporciona al artículo 10 de dicha Ley, que a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

En ésta sencilla y clara definición se comprenden esos seres humanos que por una u otra razón han sido favorecidos y tienen en sus manos los más importantes factores de la producción, capital y materia prima. Se puede decir que sus condiciones de vida son más cómodas que las de los trabajadores, más si se pudiera medir el grado de felicidad que tiene uno y otro, patrón y trabajador, podríamos decir que tendrían el mismo nivel, pues al igual que un trabajador honrado disfruta con su familia el producto de su trabajo, un patrón honrado estará tranquilo de su conciencia por dar lo justo a sus trabajadores y disfrutar las ganancias que también con justicia se generan a su favor.

Ser patrón, con todas las ventajas y responsabilidades - que ello implica, no es sinónimo de ser feliz, pues no todos llegan a esa posición por el mismo camino y con el mismo fin. Habrá quién era trabajador y gracias a sus cualidades propias llegó a ser patrón; habrá también quién por ser hijo del patrón, adquiriera éste carácter; y por último, habrá aquellos cu ya ambición los lleve a ser patrones, pero que se pueden divi dir en dos clase con base en lo que dice el autor José Ingenieros: "El ambicioso quiere ascender, hasta donde sus propias alas puedan levantarlo; el vanidoso cree encontrarse ya en las supremas cumbres codiciadas por los demás. La ambición es bella entre todas las pasiones, mientras la vanidad no la envilece; por eso es respetable en los genios y ridícula en los tontos."(54)

De estos tres tipos de patrones, es lógico que el que más se prefiera sea el primero, porque conoce las situaciones por las que pasa un trabajador; el segundo, puede seguir el espíritu de su padre o lo puede mejorar o empeorar; y de los dos últimos, él que su ambición sea bella, podrá ser igual a los primeros; pero él que su ambición es envilecida por el de seo de poder social y económico y realizan cosas viles para llegar a ser patrones, son los menos deseados por los trabaja

---

54. Ingenieros, José. El Hombre Mediocre. p. 148.

dores.

Los patrones injustos, son unos de los causantes de los cambios violentos en un país, unos de los que provocaron la noble Revolución Mexicana, y decimos noble porque sus actores principales fueron obreros y campesinos que no ambicionaban el poder político o económico, estaban conformes con que les haya tocado nacer en un lecho humilde y antes como ahora querían luchar por sí mismos para sentirse orgullosos de sus conquistas; su única hambre era que se les reconociera su trabajo, su colaboración en la riqueza de sus patrones, que se les diera un pedazo de tierra ociosa para poder empezar su crecimiento natural. Vale decir en otras palabras, su hambre era de justicia y de libertad para desarrollarse como todo ser humano, valores que no pueden ir separados, como lo hace notar el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado: "La justicia social es complemento necesario de la libertad; esto es, la libertad adquiere sentido concreto, pleno, a través de aquélla. La libertad es necesaria para la dignidad y el sano desarrollo de la vida humana ..."(55)

Así, tenemos que dentro de los derechos conseguidos por los trabajadores está el de exigir de todo patrón la celebra-

---

55. De La Madrid Hurtado, Miguel. Mandato Popular y mi Compromiso Constitucional. p. 41.

ción del contrato colectivo de trabajo, tal vez por unos pagaron otros, sin embargo, lo que señala el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, se hace extensivo para cualquiera que tenga esa categoría.

"Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

Como hemos visto en la definición de contrato colectivo de trabajo, se dice que puede ser uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, quien sea la otra parte que lo celebra, normalmente en la práctica es celebrado individualmente por cada patrón ya que aunque la Ley les otorga la facultad de organizarse en sindicatos, el actuar de esta manera les acarrea los perjuicios de que nos habla Alfredo J. Ruprecht, al decir:

"En cuanto a otorgarle representatividad a los empresarios es más espinoso que en el caso de los trabajadores. En éstos el factor numérico, si no el principal, por lo menos es uno de los que hay que tener muy en cuenta, es sumamente impor

tante; en cambio, entre los empresarios sería muy peligroso, - pues una sola empresa, con muchos trabajadores, impondría las condiciones que más le convinieran, incidiendo así en forma - grave sobre el desarrollo de los pequeños empresarios que, mu chas veces, no podrían cumplir las condiciones pactadas. Conceder la representación a todos los empresarios haría que los sujetos patronales fueran numerosos que sería difícil llegar a un acuerdo y otorgarlo solamente a algunos de los pequeños - o medianos, significaría que la gran masa no tendría representación adecuada."(56)

Por su parte Gomes-Gotischalk y Bermudez, nos dicen:

"Nuestra Ley Federal del Trabajo otorga a los patronos - el derecho de integrarse también en sindicatos, pero en la - práctica esto no da resultado operante, ya que los patronos - siempre han recurrido a una integración a través de Cámaras - Nacionales."(57)

De ambas transcripciones se deduce que ha resultado más - benefico para los patronos, asociarse en cámaras nacionales, - para defender sus intereses, que en sindicatos.

Hasta aquí, hemos hecho referencia al vocablo patrón, cu

---

56. J. Ruprecht Alfredo. Op. Cit. ps. 136 y 137.

57. Gomes-Gotischalk y Bermudez. Op. Cit. p. 737.

ya definición mencionamos líneas antes, siendo llamado también empresario, empleador, o dador de trabajo, por algunos autores. Ahora corresponde que veamos cuales son las situaciones concretas que determinan tal carácter, lo que podemos aclarar analizando nuevamente la definición legal de patrón, que es considerado como: "... la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." De lo que se desprende, que patrón será todo aquel que realice una actividad tendiente a producir o distribuir, bienes o servicios y que requiera para ello la colaboración de una o más personas; ésto es, que sea propietario o responsable de una empresa, la cual también es definida por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 como: "... la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios ..."

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos Flores, considera que la empresa es: "... un complejo jurídico, económico y social en el que existe una pluralidad de intereses que, al ser en esencia opuestos, deben coordinarse para obtener una productividad adecuada." (58)

Efectivamente, como lo dice el autor citado, en una empresa existen una pluralidad de intereses, pues entre ellos están los que de manera personal tengan todos y cada uno de

---

58. Cavazos Flores Baltasar. Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales. p. 56. .



los trabajadores que prestan sus servicios en la misma, intereses que desde luego pueden ser opuestos a los de el patrón, u opuestos entre ellos mismos, por lo que el éxito de una empresa depende de la forma cómo se coordinen.

Barassi, quien es citado por Rafael de Pina Vara, la define así: "... la empresa es la organización profesional de la actividad económica del trabajo y del capital tendiente a la producción o al cambio; es decir; a la distribución de bienes y servicios."(59)

Consideramos que ésta definición complementa, para nuestros fines, la del maestro Baltasar Cavazos, pues aquí ya se menciona expresamente que la empresa es la organización profesional del trabajo y del capital, es decir que tanto es necesario el trabajador en una empresa, como el capital.

Para dar cuerpo a las anteriores definiciones, resulta indispensable dar una idea general de cuales fueron las causas que originaron el desarrollo de las empresas a través del tiempo. Al respecto Antonio Méndez V. y Javier Méndez V. manifiestan:

"Uno de los más grandes problemas a que ha tenido que enfrentarse la humanidad, es sin duda, el relativo a la disposi

---

59. De Pina Vara, Rafael. Derecho Mercantil Mexicano. p. 28.

ción de los medios con los cuales satisfacer sus necesidades.

"Estos medios o satisfactores de las necesidades humanas en un principio elemental pudieron ser en esas condiciones obtenidas directamente de la naturaleza; pero como la evolución del hombre fue haciéndolo requerir demás y mayores satisfactores, la educación de los bienes naturales a sus progresivamente mayores y más complejas necesidades, trajo como consecuencia el nacimiento del comercio y de la industria."(60)

Fue así, como los hombres decidieron, unirse, organizarse y formar lo que hoy conocemos como la empresa. Al propietario o responsable de ésta unidad económica de producción o - distribución de bienes o servicios, se le da el nombre de patrón, quien es en último de los casos el que utiliza los servicios de los trabajadores para que la empresa realice su objetivo, constituyéndose estos últimos en uno de los elementos principales, de acuerdo con lo que nos dice Rafael de Pina - Vara:

"Los elementos de la empresa son el empresario (comer- - ciante individual), la hacienda y el trabajo.

"Estos elementos deben ser considerados en su conjunto, - en íntima comunión, que deriva de la finalidad misma de la em

presa y de su organización."(61)

A su vez dicho autor define cada uno de estos elementos, como sigue:

"... el empresario es el dueño de la empresa el que la organiza y maneja ...

"... la hacienda ésta constituida por los bienes y medios con los cuales se desenvuelve una actividad económica y se consigue el fin de la empresa. La hacienda es el patrimonio de la empresa.

"El trabajo. Otro elemento de la empresa está constituido por el personal al servicio de la misma ..."(62)

Confirmando tales elementos de una empresa, aunque en otras palabras están los autores G. H. Camerlynck/G. Lyon-Caen, que dicen:

"La empresa comprende necesariamente tres elementos irreductibles: Un personal asalariado, sometido a la autoridad del jefe de empresa, en vista a la realización de una actividad determinada."(63)

---

61. De Pina Vara Rafael. Op. Cit. p. 29

62. Idem.

63. G. H. Camerlynck/G. Lyon-Caen. Derecho del Trabajo. p.255.

Lo dicho por los autores citados en último término, en relación con los elementos de la empresa, aparte de estimar - que complementan éste punto, consideramos que resaltan la importancia que tiene el trabajador, en la realización del objetivo de una empresa; lo que algunos patrones se han negado a reconocer por lo que ha sido necesario que a través del derecho se les obligue a otorgar a los trabajadores las prestaciones mínimas que les permitan una vida decorosa y digna, las cuales se encuentran plasmadas en el artículo 123 Constitucional y en su Ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la realidad ha demostrado que aún con esas prestaciones no se alcanza a valorar la función del trabajador en una empresa, ni le conceden la posibilidad de solventar sus necesidades propias y de su familia; por lo que ha sido necesario que los trabajadores hagan uso de otros derechos que afortunadamente también se consagran en dichas disposiciones legales, entre ellos el de la facultad de coaligarse y formar sindicatos para que por medio de ellos puedan celebrar el contrato colectivo de trabajo, con los patrones, mediante el cual van a conquistar prestaciones superiores a la Ley que les permitan vivir verdaderamente con decoro y dignidad en compañía de su familia.

## CAPITULO TERCERO

## MEDIOS DE CONTROL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Ya vimos lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo, que efectos produce y quienes son sus partes. Ahora corresponde - ver cuál es el camino legal para llegar a su celebración y - quién de las partes es la interesada en que se celebre.

Ni en México, ni en el Mundo, se ha llegado al grado en que los seres humanos comprendan que todos los habitantes de esta tierra, son necesarios los unos para los otros, que cada uno tiene un objetivo que cumplir, de lo contrario, tal vez, no estaría aquí; que debemos aprender a dominar el miedo para que no engendre sentimientos negativos, como la envidia o la codicia, entre ellos; que tenemos que hacer y dejar hacer, para que cada uno cumpla su objetivo de esta vida por el mejor camino.

Será acaso que algunos de los patrones desconocen su objetivo en la tierra, y por ello no comprenden el objetivo de los trabajadores, por eso toman caminos equivocados para llegar a no saben donde.

Un objetivo, es definido por el Dr. Laurence J. Peter, - de la siguiente manera: "Un objetivo es una descripción de cómo serán las cosas cuando se haya alcanzado una meta. Es una-

declaración identificando las condiciones pretendidas por la conclusión de una actividad."(64)

Si algunos patrones tuvieran como objetivo ganar dinero, y ese deseo los cegara para no reconocer la función tan importante que desempeñan, los trabajadores, en el crecimiento de su empresa y por ende en su enriquecimiento; de acuerdo con el autor arriba citado, no estaríamos ante un objetivo, pues dice: "Un objetivo es diferente de una dirección. Es en realidad, un destino. Ganar más dinero es una dirección, no un objetivo. Un hombre cuya ambición es ganar más dinero tiene una dirección, pero no un objetivo. Presumiblemente, su comportamiento escalatorio sólo cesará cuando haya adquirido todo el dinero del mundo."(65)

Se podría decir que la mayoría de los patrones confunden en los términos citados, un objetivo con una dirección, puesto que se resisten a recompensar en forma equitativa la fuerza de trabajo, concretándose a otorgar las prestaciones mínimas que señala la Ley Federal del Trabajo, las cuales están muy por abajo de lo que en realidad debería ser por algo los legisladores aprobaron la existencia del contrato colectivo de trabajo, mediante el cual los trabajadores realizan sus objetivos conquistando prestaciones superiores a la Ley, y tam-

---

64. Peter, Laurence J. Las Formulas de Peter. p. 98.

65. Idem.

bién por algo el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, transcrito en el capítulo que antecede, señala la obligación del patrón de celebrar éste, cuando contrate trabajadores - miembros de un sindicato, si éste último lo solicita; es decir, que mientras llegamos a un estado de madurez en que comprendamos a nuestros semejantes, cualquiera que sea su posición, y reconozcamos su participación en la realización del objetivo individual, es necesario que existan normas de conducta que como a los niños se les diga lo que tienen que hacer, sino se les dá un castigo; así en éste caso, si los patronos se niegan a firmar dicho contrato, los trabajadores podrán ejercer su derecho de huelga, como se establece en el segundo párrafo del artículo precitado.

En consecuencia, tenemos que la parte interesada en la celebración del contrato colectivo de trabajo, son los trabajadores, y que el camino legal para llegar a ello, en caso necesario, es la huelga, que la define el artículo 440 de la multicitada Ley, como: "... la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Por lo tanto el problema siguiente, consiste en determinar quienes son los titulares del derecho de huelga, la coalición de trabajadores o los sindicatos, lo cual aclaramos en el primer punto de éste capítulo, antes conviene hablar un po

co sobre la forma como en México se conquistó ese derecho, remontandonos a principios de siglo para recordar dos de las huelgas más significativas en el movimiento revolucionario, - la de Cananea y Río Blanco, de 1906 y 1907, respectivamente.- Acerca de la primera, el autor Jesús Silva Herzog, señala:

"Desde principios del año 1906 comenzó la agitación obrera. Lázaro Gutiérrez Lara, ... organizó el 'Club Liberal de Cananea' en la población del mismo nombre. Los miembros del club no sólo sostenían ideas políticas opuestas al gobierno, - sino también principios de transformación nacional, de honda transformación tendiente a mejorar las condiciones económicas y culturales del pueblo mexicano.

"En Cananea había descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre: - The Cananea Consolidated Copper Company, tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal norteamericano y en particular de algunos capataces. La situación era cada vez más difícil y la tirantez de relaciones aumentaba cada día entre obreros y patrones. Al fin, la huelga comenzó el 10. de junio de aquel año...

"Al día siguiente de iniciada la huelga, los obreros pre sentaron a la empresa un pliego de peticiones que el abogado-



de la misma calificó de absurdas..."(66)

Las peticiones de los trabajadores citados eran razonables, pues entre las más importantes pedían un salario mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo, que se ocupara el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros y, poner hombres al cuidado de las jaulas que tuvieran nobles sentimientos para evitar irritaciones; éstas no fueron concedidas y el movimiento tuvo como fin, el que nos dice Alberto Trueba Urbina: "El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la revolución que había de alborear después para hacer justicia a las victimas de la explotación capitalista."(67)

Por lo que respecta a la huelga de Río Blanco, también - Silva Herzog, nos dice:

"A mediados de 1906 se organizó en Río Blanco el Gran - Círculo de Obreros Libres. Bien pronto se fundaron círculos - afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro director. El órgano periodístico Revolución Social sostenía ideas-

---

66. Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. ps. 52 y 53.  
67. Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 8.

inspiradas en los principios del programa del Partido Liberal de los Flores Magón, principios radicales y de abierta y decidida oposición al régimen del general Díaz. Las opiniones revolucionarias del periódico alarmaron con sobrada razón a los capitalistas. El Centro Industrial de Puebla -asociación patronal- expidió un reglamento prohibiendo que los trabajadores se organizaran, so pena de expulsión. Las protestas no se hicieron esperar y el descontento cundió entre los obreros. - Hubo paros y huelgas en varias partes. Se ponía en peligro la tranquilidad del país, la paz que había perdurado durante tantos años. Intervino el Gobierno del Centro y obreros y patrones ofrecieron someterse al laudo que habría de pronunciar el Presidente de la República."(68)

Era claro el apoyo que en ese entonces el Presidente de la República daba a los patrones, por lo que su laudo fue parcial para ellos y obligaba a los obreros a regresar a sus labores en las mismas condiciones en que las habían dejado. Ante ésta burla los obreros se rebelaron y sucedió lo que nos narra el autor precitado: "La muchedumbre indignada formada por hombres, mujeres y niños, resolvió marchar rumbo a Orizaba. Muchos de ellos jamás volverían a sus jacales. Una fracción del 12o. Regimiento se había apostado en la Curva de No-

---

68. Silva Herzog, Jesús. Op. Cit. ps. 55 y 56.

gales y al aparecer la multitud, los soldados dispararon sus armas una y muchas veces. Cumplían órdenes de su jefe, el general Rosalino Martínez. No hubo aviso previo de intimidación. El saldo: doscientas víctimas entre muertos y heridos. No fue eso todo. Durante el resto de ese día y parte de la noche, los soldados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse. La persecución fue encarnizada y brutal."(69)

En sucesos como el que se narra, se contempla la funesta existencia de hombres sin criterio, sin ideales u objetivos propios en la vida, que obedecen órdenes a ciegas sin reflexionar en el bien o mal que van a causar con su cumplimiento, resultando interesante que se hiciera lo que nos dice José Ingenieros: "¿Por qué no tendemos al hombre sin ideales sobre nuestra mesa de autopsias, hasta saber qué es, cómo es, qué hace, qué piensa, para que sirva?"(70)

Afortunadamente en México existen y han existido, la Revolución lo demuestra, hombres con ideales, que velan por su bien propio y el ajeno, los cuales llamamos heroes o mártires como lo dice don Jesús Silva Herzog:

---

69. Silva Herzog, Jesús. Op. Cit. p. 57.

70. Ingenieros, José. Op. Cit. p. 35

"... Así, a sangre y fuego, con mano de hierro, se creyó que podían contenerse las legítimas aspiraciones de la masa - trabajadora. Se ignoraba que causa que tiene mártires es causa que triunfa; a veces desde luego y en ocasiones después de largo tiempo; pero siempre, siempre, la sangre injustamente - vertida se transforma en simiente que germina en nuevos anhelos y rebeldía. La historia de México lo comprueba plenamente."(71)

Lo anterior nos da una muestra clara del valor que tiene el que se consagre en México el derecho de huelga en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 fracción XVII y en su Ley reglamentaria, teniendo la - obligación moral, aparte de la jurídica, el hombre actual, -- de corresponder a aquel sacrificio, respetando este derecho - y hacerlo valer solo en caso necesario, según la situación so cial que viva, por ser un medio para conseguir el equilibrio de los factores de la producción y un medio de control del - Contrato Colectivo de Trabajo.

### 3.1. FACULTAD DE LOS TRABAJADORES EN COALICION Y DE LOS SINDICATOS PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA

En este punto corresponde que aclaremos, quienes son los

---

71. Silva Herzog, Jesús. Op. Cit. p. 55.

titulares del derecho de huelga, los trabajadores en coalición o los sindicatos.

La huelga es sin duda alguna uno de los medios de control del contrato colectivo de trabajo, pues provoca su celebración y su cumplimiento, como se desprende del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

"II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

"III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

"IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

"V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

"VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

"VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."

De lo dispuesto en el artículo transcrito, así como de las definiciones que hemos visto, de Contrato Colectivo de Trabajo, Coalición, Sindicato y de Huelga; podemos desprender las siguientes consideraciones:

En primer lugar, que la coalición de trabajadores podrá ser titular del derecho de huelga, sólo cuando tengan como objetivo el de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los cinco primeros que señala el artículo 450.

Si pretendieran ejercer este derecho, teniendo por objetivo cualquiera de los restantes, se les podría tipificar una huelga inexistente, aun cuando sean la mayoría, como se deriva del artículo 444 en relación con el artículo 459 de la Ley citada, que a la letra dicen:

"Artículo 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450."

"Artículo 459. 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; y

"III. No se cumplieron los requisitos señalados en el ar - tículo 452."

"No podrá declararse la inexistencia de una huelga por - causas distintas a las señaladas en las fracciones anterio - res."

La fracción II del artículo 451 que se menciona estable - ce uno de los dos requisitos para suspender los trabajos, y - es el de que sea la mayoría de trabajadores de una empresa - quienes la realicen, el otro, es que tengan por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450, por lo que res - pecta al artículo 452 que también se alude, este fue derogado por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación - de 4 de enero de 1980, en la actualidad corresponde al artícu

lo 920, que señale el procedimiento a seguir para ejercitar - el derecho de huelga, a lo que nos referiremos en el próximo punto.

Entonces tenemos que podría ser declarada inexistente la huelga, si la coalición de trabajadores ejerciera éste derecho teniendo como objetivo los marcados en las fracciones II, III, IV y Vii, del artículo 450. En razón de que están impedidos jurídicamente para ser parte del contrato colectivo de - trabajo, o de un contrato Ley, obviamente tampoco pueden exigir su revisión o cumplimiento. Y aún más, una vez declarada inexistente los trabajadores tendrían la obligación de regresar a su trabajo en un término de 24 horas, si no lo hacen - quedarán terminadas las relaciones laborales, quedando el patrón en libertad de contratar otros, como lo ordena el artículo 932 de la Ley citada.

En segundo lugar, tenemos que los sindicatos, pueden - - ejercitar el derecho de huelga con mayor amplitud que las coaliciones de trabajadores, pues no obstante que en la definición de huelga se dice: "Que es la suspensión temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores"; en el artículo 441 se dispone que: "Para los efectos de éste título (sobre - la huelga) los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes." Por lo tanto tenemos que ellos sí pueden ser parte



de un Contrato Colectivo de Trabajo, exigir su revisión y su cumplimiento y lograr los demás objetivos que debe tener la huelga.

En tercer lugar, resulta que aun cuando nuestro derecho otorga la libertad de formar parte o no de un sindicato, los trabajadores que quieran ejercer plenamente los derechos que consagra la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 y su ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, entre ellos el más importante, la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, en el que se van a cristalizar las prestaciones superiores a la Ley que se conquisten, permitiendo un equilibrio entre los factores de la producción; tendrán que formar parte de un sindicato.

Deduciéndose por lo tanto, que el camino legal para que los trabajadores puedan llegar a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, es la huelga y su medio obligatorio lo es el sindicato.

Para ayudarnos a determinar, quienes son los titulares del derecho de huelga, consideramos oportuno citar lo que nos dice el Doctor Baltasar Cavazos Flores, quien además nos reafirma la diferencia entre coalición y un sindicato y con que número de trabajadores se pueden constituir ambas:

"La coalición es transitoria, no requiere registro, se -

forma para la defensa de intereses comunes y puede integrarse con sólo dos trabajadores o patronos. En cambio, el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, según sea la jurisdicción local o federal, se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes y para formarse se requiere un mínimo de 20 trabajadores o de tres patronos.

"La coalición de trabajadores es la titular del derecho de huelga ..."(72)

Más adelante dicho autor, en contestación a la pregunta de porqué los sindicatos no son los titulares del derecho de huelga, da la siguiente respuesta:

"Porque en México existe, por lo menos en teoría, libertad sindical. Si éstas agrupaciones fueran los titulares del derecho de huelga, los trabajadores no sindicalizados carecerían del derecho de huelga, lo que sería absurdo."(73)

Es inobjetable que los trabajadores son los titulares del derecho de huelga, pues el verdadero espíritu de los constituyentes era otorgar a los trabajadores una arma jurídica que les viniera a reivindicar su posición ante los patronos,-

---

72. Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit. ps. 145 y 146.

73. Idem.

sin embargo, no es el fin de éste trabajo analizar que efectos y consecuencias producirán el que una coalición de trabajadores, sin necesidad de constituirse en sindicato, ejerza éste derecho persiguiendo los objetivos que acá atrás determinamos, aun cuando resultaría ocioso que los trabajadores se arriesgaran a hacerlo, siendo que la Ley les da la línea a seguir para poder ejercer todos los objetivos de la huelga, formando un sindicato en el que con lupa elijan a su líder que los represente, esto es a su directiva, para que cumpla con su finalidad innata de estudiar la forma como pueden mejorar y defender los intereses de sus asociados. Máxime que de acuerdo con el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, su registro sólo puede negarse por no tener dicha finalidad, por constituirse con un número menor de 20 trabajadores o por no exhibir copia del acta de asamblea constitutiva, una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y empresa o establecimiento en que prestan sus servicios, una copia de sus estatutos y copia del acta de la asamblea en que se hubiese reconocido a la directiva; autorizando estos documentos el Secretario General y el de actas o quien mande sus estatutos. Cumpliendo estos requisitos ninguna autoridad puede negar su registro, debiendo tener plena confianza los trabajadores en que los funcionarios que representan la autoridad respectiva, son gente honesta, valiente, con ideales; que anteponen a sus

intereses personales, los colectivos; y que prefieren renunciar, antes que su hoja de servicios se vea manchada por una nota de cobardía al no dar cumplimiento a lo ordenado en la Ley; que es fiel reflejo de la justicia, la razón, la inteligencia, y que permite el cambio pacífico de un país como el nuestro en dirección a la superación económica, moral e intelectual de su pueblo.

Por su parte, el maestro Mario De La Cueva, opina al respecto que:

"Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión.

"Podemos ahora concluir expresando que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras."(74)

Como vemos, el autor precitado termina por aclararnos -

---

74. De La Cueva, Mario. Op. Cit. ps. 612 y 613.

cuien es el titular del derecho de huelga, de una manera que nosotros podemos interpretar así: Toda vez que los sindicatos son considerados coaliciones permanentes para los efectos de la huelga, la mayoría de trabajadores en coalición, preferirán constituirse en sindicato, ya que como mencionamos anteriormente, estos pueden ejercitar éste derecho con mayor amplitud.

En fin, lo que a nosotros interesa, para los fines del presente trabajo, es saber quien es el titular del derecho de huelga para poder exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, lo que con lo dicho hasta el momento y con la respuesta que el doctor Baltasar Cavazos, dé a la pregunta de porqué la coalición no puede ser la titular del contrato colectivo de trabajo: "Porque por definición, tiene que serlo un sindicato de trabajadores (artículo 386 de la Ley)." (75);- podemos concluir que:

Los titulares del derecho de huelga son los sindicatos - considerados como coaliciones permanentes, ya que la suspensión temporal del trabajo sólo puede ser llevada a cabo por una coalición de trabajadores y, sólo los sindicatos pueden ser parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

### 3.2. PROCEDIMIENTO A QUE ESTA SUJETO EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

Iniciar un procedimiento ante las autoridades laborales implica que exista una diferencia de opiniones y de intereses entre los componentes de ésta esfera, los trabajadores y los patrones, única clasificación de clases sociales que en realidad se debería admitir, nada de clase alta, media alta, media y baja.

El ideal de todo ser humano es la felicidad, y una de las formas de lograrla, sino es que la única, es trabajando. De ésta manera puede obtener satisfacciones espirituales y bienes materiales, estos últimos, serían aquellos que le permitan una vida decorosa y digna, controlando la vanidad que hace obtener lujos innecesarios y en algunas ocasiones hasta esclaviza.

A ésto aspiran trabajadores y patrones, los segundos se puede decir que se derivan de los primeros, pues tienen y mantienen sus empresas trabajando, además de que por naturaleza todos los seres humanos pueden denominarse trabajadores.

Mientras existan ambas clases, habrá sentido para la perfección; y mientras los patrones comprenden su superioridad económica e intelectualmente, los que tienen que recompensar justamente los servicios de sus trabajadores cumpliendo ade-

más con la obligación jurídica y moral de educarlos, existirá el Derecho del Trabajo; el cual va a determinar el proceso a seguir para resolver las diferencias que se presenten entre - ambos, o el litigio, cómo lo denomina Carnelutti al decir: - "Llamo litigio al conflicto de intereses calificado por la - pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro."(76)

Estas diferencias o conflicto de intereses como también lo llama Carnelutti, que se manifiestan entre trabajadores y patrones, que como vimos son los que ocupan más lugar en la - tierra, originan un desequilibrio en la sociedad siendo las - principales causas del estancamiento de una nación, lo que es fácil de concluir, pues si en una casa marido y mujer se pelean en lugar de llegar a un entendimiento y superarse ambos, terminan perjudicándose mutuamente. De ahí la importancia que tiene la existencia de un proceso jurídico que dé solución a éstos vicios sociales, el cual es definido por el maestro - - Cipriano Gomez Lara, de la siguiente manera:

"Entendemos por proceso un conjunto complejo de actos - del estado como soberano, de las partes interesadas y de terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tien-

---

76. Apud. Gomez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. - p. 13

den a la aplicación de una ley general a un caso concreto con-  
trovertido para solucionarlo o dirimirlo."(77)

Por su parte el maestro Hugo Italo Morales Saldaña, opi-  
na al respecto que: "Desde un punto de vista genérico, el pro-  
ceso implica un conjunto de fenómenos o acontecimientos en el  
orden temporal y que mantienen vinculaciones entre sí; luego,  
entonces, es posible hablar de los procesos físicos, químicos  
biológicos, etcétera y, en Derecho, la serie de actos jurídi-  
cos en el medio temporal vinculados entre sí y con fin especí-  
fico."(78)

Atendiendo ambas definiciones nos atrevemos a formular -  
la siguiente idea acerca del derecho procesal del trabajo, di-  
ciendo que es el conjunto complejo de actos jurídicos, de las  
autoridades del trabajo como representantes del estado, de -  
los patrones y de los trabajadores y de terceros ajenos a la  
relación laboral, tendientes a la aplicación de la Ley Fede-  
ral del Trabajo.

Las autoridades de trabajo, ante las cuales patrones y -  
trabajadores pueden acudir a exponer sus problemas y, ha bus-  
car una solución mediante la aplicación de las normas labora-

---

77. Gómez Lara, Cipriano. Op. Cit. p. 111

78. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Revista Mexica-  
na del Trabajo. No. 1. p. 191.



les, están enumeradas en las doce fracciones que integran el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas, en las fracciones IX, X y XI, respectivamente, se encuentran las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; las cuales, por su relación con el presente trabajo, conviene que conozcamos algo acerca de su creación e integración, cuestiones que nos resuelve Arturo Ruiz de Chavez, de la siguiente manera:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas - por el Constituyente del 17 para servir a los fines del derecho del trabajo. Tiene como finalidad bien concreta la realización de justicia obrera. Resuelven controversias jurídicas o armonizan los intereses del capital y del trabajo.

"En consecuencia, tienen desde el punto de vista jurídico su propio fin y se distinguen de las funciones estrictamente jurisdiccionales y de las del Poder ejecutivo. ya que, si bien forman parte de las autoridades administrativas, no se encuentran sometidas al criterio del mismo, sino que sus decisiones son autónomas.

Estos organismos se integran siempre por un número igual de los representantes de los trabajadores y de los patrones, - así como del Gobierno, quien funciona como presidente de la -

junta. La designación de estos representantes se efectúa en - convenciones periódicas, consignadas por el Poder Ejecutivo.- Cuando se trata de juntas que no tengan carácter permanente - la designación se hace por los propios interesados."(79)

Los conflictos que se suscitan en el ámbito laboral, y - que por lo regular corresponde resolverlos a las autoridades- de trabajo analizadas anteriormente, son clasificados por el- Lic. Gustavo Arce Cano, como sigue:

"I. Conflictos individuales jurídicos son aquellos en - que un solo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus- condiciones de trabajo fijadas en un contrato de trabajo o, a falta de éste, en la Ley, con el fin de que se cumplan. La so lución de estos conflictos es esencialmente jurídica: se tra- ta de la aplicación del contrato de trabajo o de la Ley.

"II. Conflictos colectivos: a) Conflictos jurídicos son- los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más pa-- tronos con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo. En la decisión de estos conflictos se realiza una operación jurídica, como es la interpretación del pacto gene- ral de trabajo. La diferencia con el anterior no radica única

---

79. Ruiz de Chavez, Arturo. El Derecho Colectivo del Trabajo. p. 80.

mente en que en uno interviene un trabajador y en éste un grupo, sino que también en que el contrato que se aplica es colectivo; b) Los colectivos económicos que se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o más patronos, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes."(80)

El conflicto que va a dar lugar al ejercicio del derecho de huelga, se encuadra en los que señala en su apartado segundo el autor precitado, dependiendo del objetivo que, conforme al artículo 450 antes visto, persiga el sindicato de trabajadores, para poder considerarlo colectivo jurídico o colectivo económico.

La competencia de las juntas para conocer éstos conflictos, será en razón de la materia, local o federal; y del territorio, supeditado al domicilio de la junta. Una vez determinado lo anterior, la coalición permanente de trabajadores iniciará el procedimiento para ejercer su derecho de huelga.

### 3.2.1. EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

El ejercicio del derecho de huelga presupone que los pa-

---

80. Apud. Guerrero Equerio. Op. Cit. p. 422.

trones oponen resistencia a alguna pretensión de los trabajadores, por lo tanto, en cuanto éstos tengan conciencia de que cumplen con todos los requisitos legales para ejercer este derecho, sin arriesgar a que les declaren una huelga inexistente cuidados que corresponde tomar a la directiva del sindicato que los represente, deberán dirigirse ante la autoridad competente mediante un escrito que se le denomina emplazamiento a huelga, sobre el cual el maestro Mario De La Cueva, dice: "El emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria, o en una fórmula breve: es el principio de la lucha por la justicia social."(81) Definiendolo el mismo autor, así: "Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrono haciendole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga."(82)

Los requisitos que debe cubrir el escrito de emplazamiento a huelga no los marca el artículo 920 de la Ley de la materia, del cual se desprenden los siguientes:

- 1.- En este escrito se tienen que hacer notar las peti---

---

81. De La Cueva, Mario. Op. Cit. p. 615.

82. Idem.

ciones que se hagan a la empresa, lo que recibe el nombre de Pliego Petitorio que es definido como: "... el documento donde se establecen las demandas de los trabajadores ante la parte patronal, mismas que fijan la base para negociar las condiciones de trabajo ..." (83)

2.- Se dirigirá al patrón, advirtiéndole que de no satisfacer sus peticiones, irán a la huelga, expresando el objeto de la misma.

3.- Expresará el día y la hora para la suspensión de labores.

4.- Se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridad competente, quien en términos del artículo 921 de la misma Ley deberá hacerlo llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes.

5.- El aviso para suspender labores debe hacerse con - - seis días o diez, cuando se trate de servicios públicos, de - anticipación, contados a partir del día y hora de la notificación del emplazamiento.

Los efectos que produce la notificación del emplazamiento a huelga los señalan los artículos 921 y 924 de la citada

---

83. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Documentos Para la Formación Sindical. Negociación Colectiva. p. 39.

Ley y son el de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento, por todo el término del aviso, suspender la ejecución de sentencia alguna de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio contra la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, con excepción, del aseguramiento de pago, por derechos que le correspondan a los trabajadores, cuotas al IMSS o al INFONAVIT y demás créditos fiscales, siempre y cuando, - esto se haga antes del estallamiento o se practiquen sin afectar el procedimiento de huelga.

### 3.2.2. LA AUDIENCIA DE AVENENCIA Y LA RATIFICACION DE LA HUELGA

La idea de lograr en proceso sencillo y expedito, fue la que sin duda alguna motivo a los legisladores para que en los procedimientos que se sigan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se cite en primer término a las partes a una audiencia de conciliación en las que se les procurará avenirlos, como dice el artículo 926 de la mentada Ley para el efecto de los procedimientos de huelga, lo que obliga a los integrantes de las Juntas a capacitarse constantemente, aparte de sobre cuestiones jurídicas, en cuestiones de psicología y relaciones humanas, entre otras, que les permitan controlarse y controlar a las partes, haciendoles saber las consecuencias -

jurídicas, económicas y sociales que puede producir un estallamiento de huelga, guiándolos por el camino de un buen arreglo para ambas partes.

Desafortunadamente en el artículo siguiente, el 927, en el que se establece a que normas deberá sujetarse la audiencia de conciliación en el procedimiento en cuestión, una vez que no haya problemas en cuanto a la personalidad de las partes, se dice que: "... Se observarán las normas consignadas en el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ..." Tal vez la idea era incluir un capítulo en la Ley con éste nombre, lo que sería fantástico por los resultados que se podrían lograr, sin embargo, se omitió, por lo que seguramente se refiere a la forma como señala el artículo 876, en que deberá desarrollarse la etapa conciliatoria, donde se obliga a las partes a asistir personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, pero no faltará algún apoderado inteligente que con justa razón haga valer que esas formalidades sólo se deberán seguir en los procedimientos ordinarios, sin que exista norma jurídica que indique lo contrario.

Las fracciones II, III y IV del artículo en estudio, son interpretadas eficientemente por el Prof. J. Jesús Castorena, quien dice: "... las partes tienen el deber de asistir a las-

audiencias a que cite la Junta. Si incurren en rebeldía los -  
trabajadores, no correrá el plazo que se hubiere señalado en-  
el aviso, para la inclinación de la huelga. Quiere decir que-  
si insisten en llevar a cabo el movimiento, tendrán que dar -  
nuevo aviso de iniciación de la huelga, en el que se conceda,  
por lo menos el plazo legal. Todo término que pudiera correr-  
y que ocasionara la pérdida del derecho ejercitado, debe te-  
nerse por interrumpido por el ejercicio del derecho de huel-  
ga ..." (84) Más adelante respecto al patrón rebelde, el mismo  
autor continua diciendo: "Si el patrón no concurre a los ac-  
tos conciliatorios, el Presidente de la Junta hará uso de los  
medios de apremio para obligar su asistencia. Ni la inasisten-  
cia ni la conciliación suspenden los efectos del emplazamien-  
to ..." (85)

De lo anterior se desprende que en el procedimiento de -  
huelga no hay obligación de las partes a que acudan personal-  
mente, perdiendo su esencia la audiencia de conciliación, - -  
pues en ella influyen los intereses personales que puedan te-  
ner los representantes de las partes, en arreglarse o no.

Por lo que en esta parte la Ley se queda corta y procede

---

84. Castorena J. Jesús. Op. Cit. p. 302.

85. *Ibidem*.



una llamada de atención a nuestros legisladores a efecto de que amplíen un poco más éste artículo, incluso, de ser posible obliguen a las partes a acudir personalmente a ésta audiencia, pudiendo estar presentes, aparte de sus líderes, los trabajadores quienes tienen todo el derecho del mundo de dar su opinión personal sobre un arreglo a un conflicto de tal naturaleza, en el que ellos y sus familias van a sufrir en carne propia sus consecuencias.

Por lo que corresponde a la ratificación de la huelga, en la ley no se menciona algo al respecto, sin embargo, en la práctica, los representantes de la parte trabajadora ratifican su emplazamiento a huelga con pliego de peticiones en el acta que se levante con motivo del desahogo de la audiencia de conciliación, desde luego, si es que no se llega aun arreglo conciliatorio en la misma, o se prorroga el período de prehuelga.

### 3.2.3. EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA

Siguiendo éste orden de ideas, es lógico que la huelga estalle exactamente en el día y hora que se señalo en su escrito de emplazamiento a huelga, pues si lo hacen antes se les podría calificar la inexistencia de la misma por no respetar el plazo que señala la fracción III del artículo 920, de

avisar con seis o diez días de anticipación, si son servicios públicos, en relación con la causal de inexistencia que se señala en la fracción III del artículo 459 ambos de la Ley Federal del Trabajo, y que los hemos analizado anteriormente, - - pues como el autor Armando Porras y López, dice: "... la huelga debe estallar en el momento indicado, ni antes ni después de la hora señalada; si los trabajadores continúan trabajando esto significa que desaparece la voluntad de que estalle dicho movimiento."(86)

El segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito ha sentado el siguiente precedente que confirma lo antes dicho, a saber:

"HUELGA. SU INEXISTENCIA POR NO EFECTUARLA EN LA FECHA Y HORA PREVISTOS.- El hecho de que una huelga no estalle en la fecha y hora señalados es causa de inexistencia de la misma, - conforme a la fracción III del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, pues no tendría ningún sentido que la misma Ley estableciera la obligación de los trabajadores de dar aviso - de la suspensión de labores con seis días de anticipación por lo menos, cuando no se trata de una empresa de servicios públicos, ni la disposición relativa a que el término se conta-

---

86. Porras y López Armando. Derecho Procesal del Trabajo.  
p. 336.

rá a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, si la huelga pudiera estallar en cualquier otro día o en hora diversa de la anunciada."(87)

En consecuencia tenemos que aunque la ley no señale expresamente al procedimiento a seguir en el estallamiento de huelga, de las demás disposiciones se deduce que las labores deben suspenderse a la hora y día señalado en el emplazamiento, colocando sus banderas en las puertas de la empresa.

Para el estallamiento de la huelga los trabajadores cuentan con el apoyo de las autoridades civiles y la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, tienen la obligación de seguir prestando servicios cuando se trate de buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta que lleguen a su destino; y en los hospitales, sanatorios, clínicas y establecimientos análogos hasta que los pacientes sean trasladados a otro establecimiento, así mismo cuando la Junta fije un número de trabajadores para que sigan laborando en los casos que se perjudique la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Si los huelguistas se niegan a prestar dichos servicios el patrón podrá ocupar -

---

87. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral 1984. p. 105.

otros trabajadores para ese efecto. Todo ello se desprende de los artículos 466, 935 y 936 de la Ley de la materia.

### 3.2.4. EL PROCEDIMIENTO DE LA DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

En incisos que anteceden ya analizamos las causas por las que puede ser declarada inexistente una huelga, así como sus consecuencias. Por lo que nos resta ver que procedimiento se debe seguir para ello. El artículo 930 de la Ley citada señala seis pasos, de lo que nosotros podemos desprender lo siguiente:

1.- La solicitud se presentará por escrito con copia para cada una de las partes, debiendo indicar las causas y fundamentos legales para ello, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo y ante la Junta que conozca el caso, artículo 920.

2.- La Junta correrá traslado de la solicitud y citará a las partes a una audiencia en la que también podrán ofrecer pruebas al respecto.

3.- Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia, pudiendo la Junta aceptar las que satisfagan estos requisitos y acrediten el interes de terceros.

4.- Las pruebas se recibirán y rendirán en la misma audiencia salvo las que por su naturaleza no pueden desahogarse se diferira su recepción.

5.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de todas las pruebas, la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Es trascendental la actuación de la Junta para determinar la existencia o inexistencia de una huelga, por lo que consideramos oportuno citar lo que nos dice el Prof. Eusebio Ramos en cuanto a las peripecias que se le pueden presentar en tal caso, a saber dice:

"La Junta debe desempeñar ciertos actos y reflexiones para calificar una huelga de inexistente o no.

"La posibilidad de cerciorarse de que una mayoría haya votado el movimiento resulta una cuestión factible por medio de un recuento, hecho dentro de la mayor rectitud, y con la debida intervención de los representantes de ambas partes. El hecho de que los huelguistas hayan cumplido con los requisitos formales, de enviar el pliego de peticiones al patrón por conducto del Tribunal, señalando en el mismo el plazo mínimo legal para que estalle el movimiento y esperando la contestación del patrón, resultan también cuestiones que fácilmente -

se pueden constatar por la simple lectura del expediente respectivo.

"Donde surge un problema muy importante es el examinar - el cumplimiento del diverso requisito, o sea de que tenga por objeto alguno de los que señala el Artículo 450 de la Ley. Pero no solamente porque se diga, sino que, deben ser comprobados, si efectivamente existen dichos objetivos.

"Existen precedentes de los más encontrados, pues hay casos en que el tribunal ha hecho un análisis de la situación - económica legal en la que se encuentra la empresa demandada y ha llegado por ejemplo, a la conclusión de que no había ruptura de equilibrio. En cambio, en otros casos, la Junta ha adoptado una actitud meramente formalista sosteniendo que no puede entrar al fondo del problema ..."(88)

Como dice el autor citado, mediante un recuento hecho - con la mayor rectitud se puede determinar la existencia o - - inexistencia de la huelga en caso de demostrar si es la mayoría. Por lo que un recuento mal llevado puede traer graves - consecuencias para ambas partes como ya hemos visto respecto de los trabajadores. El objetivo principal de éste trabajo es

---

88. Ramos, Eusebio. Op. Cit. ps. 278 y 279.

analizar dicha prueba, lo que haremos en el capítulo siguiente, si bien, dicho análisis lo hacemos únicamente para efectos de determinar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, también es cierto que las consideraciones que hacemos puedan aplicarse en el procedimiento en cuestión. Siendo oportuno aclarar que premeditadamente elegimos dicho procedimiento, por ser de vital importancia la elección legítima y auténtica, que los trabajadores hagan respecto de la persona que quieran que sean los que los defiendan y los representen, pues el hecho de tener al líder que más aprecien por su capacidad y honradez, les presagia un futuro seguro en el ejercicio de sus derechos, sin que caigan en la posibilidad de que se les declare una huelga inexistente, ilícita o injustificada en un momento dado. Claro ésta que un líder con tales características sólo en extremo debe utilizar el camino de la huelga, tratando de agotar todos los argumentos posibles basados en el entendimiento, la razón y la inteligencia para llegar a convenios extrajudiciales, o en la audiencia de conciliación, con la empresa.

### 3.3. LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

La ley Federal del Trabajo consagra en su artículo 685 - los principios que deben regir en el Derecho Procesal del Tra

bajo, uno de los más importantes es el de que sea inmediato, - que va acorde con el de ser predominantemente oral y con el de obligar a las juntas a buscar economía, concentración y sencillez en los procesos; no obstante ello, los legisladores decidieron incluir un capítulo especial para resolver determinadas controversias al que pusieron por nombre el de los Procedimientos Especiales, que son definidos por el maestro Trueba Urbina, como sigue: "... Son aquellos que se aplican a - cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo..."(89)

El artículo 892 de la Ley citada, enumera una serie de conflictos que se pueden resolver mediante éstos procedimientos, siendo materia del presente trabajo analizar únicamente el que se refiere al artículo 389 de la misma relativo a la determinación de la pérdida de la mayoría de trabajadores y titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el inicio del punto que antecede, se expuso una clasificación de los conflictos laborales y dijimos que los conflictos que generan el ejercicio del derecho de huelga se pueden encuadrar entre los colectivos, jurídicos y económicos; -

---

89. Trueba Urbina, Alberto: Jorge Trueba Parrera. Ley Federal del Trabajo. p. 416.



lo que es ratificado por el maestro Trueba, así: "... Por - - ejemplo, si se trata de la celebración y firma de un Contrato Colectivo de Trabajo o del cumplimiento de un Contrato de Trabajo, se aplicarán las normas procesales correspondientes a - los conflictos colectivos de carácter jurídico; en tanto que - si se trata de un aumento en los salarios, de mejoramiento de las condiciones de trabajo o de prestaciones que originen mayores gastos, por parte de la empresa, entonces se aplican - los procedimientos colectivos de naturaleza económica ..." - (90)

Lo anterior, aparte de complementar lo dicho al respecto en el punto que antecede, nos sirve de recordatorio para poder ubicar la naturaleza jurídica de los conflictos suscitados entre sindicatos por la detentación de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, y que van hacer resueltos mediante los procedimientos especiales.

En tal virtud, toda vez que dichos conflictos tienen lugar entre trabajadores y no tienen por fin inmediato imponer nuevas condiciones laborales en la empresa, ni modificar las existentes, se puede clasificar dentro de los conflictos colectivos exclusivamente jurídicos, lo que confirma el autor - Porras y Lopez, al señalar: "... Los conflictos intersindica-

---

90. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. OP. Cit. - p. 435.

les o intergremiales son aquellos que se entablan entre dos o más sindicatos. Esta clase de conflictos es muy frecuente, especialmente a propósito de la disputa de la disputa por obtener la titularidad del Contrato Colectivo de trabajo. La naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, pues el problema se reduce a precisar qué sindicato es el mayoritario y, en consecuencia, qué sindicato es el que representa el interés profesional de los trabajadores..."(91)

En el mismo sentido se expresa el Licenciado Zuno Hernandez, quien dice: "Los conflictos pueden ser en ocasiones de carácter jurídico, por entrar en contradicción al interpretar las leyes, el criterio de los trabajadores con el patrón. También hay conflictos entre las agrupaciones obreras originados en la cuestión de los problemas del trabajo y se llaman conflictos intergremiales y pueden ser catalogados entre los jurídicos."(92)

El hecho de que en la actualidad se presenten conflictos de este tipo en una sociedad como la nuestra con valores morales como la honestidad, la dignidad y la lealtad, por mencionar algunos; significa que aún no se han eliminado por completo la hipocresía y el servilismo, pues la actitud que toman -

---

91. Porras y Lopez Armando. Op. Cit. p. 78.

92. Zuno Hernandez José. Lecciones de Derecho del Trabajo. p. 112.

algunos trabajadores de buscar otro sindicato que los represente, no deja reflejar otra cosa más de que se han sentido traicionados por el que tienen. Afortunadamente, nuestra legislación tutela ese derecho y protege la senda a seguir por parte de los trabajadores para la elección atinada de sus representantes.

Así tenemos que si un sindicato cree tener el mayor interés profesional de los trabajadores de una empresa que tiene celebrado contrato colectivo con otro sindicato, puede acudir ante la junta respectiva a demandar la titularidad de dicho contrato, claro está que este sindicato, conector de la Ley, al intentar su acción debe asegurarse de tener acreditada su personalidad ante dicha junta.

### 3.3.1. DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -

Los pasos a seguir en la solución del conflicto motivado por la determinación de la pérdida de la mayoría y la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, los estipula el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:- "El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación

citara a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda ..."

Posteriormente el artículo 894 de la misma Ley, textualmente establece: "La Junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia ..., dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley."

Respecto al actor, el artículo 896 dice: "Si no concurre el actor o promovente a la audiencia se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado ..."

De los citados artículos podemos desprender lo siguiente:

En primer lugar, que el sindicato actor dará inicio al procedimiento especial en el momento en que presente su escrito de demanda, pudiendo acompañar al mismo las pruebas que de se ofrecer, ante la Junta competente;

En segundo lugar, que la Junta citará a las partes, con diez días de anticipación, a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. Si el demandado-

no concurre se tendrán por admitidas las peticiones legales - del actor, si es éste último el que no concurre, se le tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial y por ofrecidas las pruebas que acompañó; y

En tercer lugar tenemos que la finalidad primordial de - los procedimientos especiales, es el de que, una sola audiencia baste para que las partes aporten todos los elementos necesarios a efecto de que la autoridad jurisdiccional este en posibilidad de dictar, en la misma, su resolución al conflicto.

El problema se presenta cuando las partes ofrecen pruebas que requieren preparación previa, resultando por ello digna de consideración la proposición al respecto de Alberto y - Jorge Trueba, que dicen:

"... Proponíamos que en una sola audiencia se resolviese el conflicto, pero para que esto fuera real y cierto se requería que las partes tuvierán la obligación de anunciar con cinco días de anticipación a la fecha de la celebración de la - audiencia las pruebas testimonial, pericial, de inspección y todas aquellas que por su propia naturaleza no se desahogan, - con objeto de que la Junta ordenara su preparación para estar en la posibilidad real de que se desahogara en la fecha en -

que debería tener verificativo la audiencia respectiva ..." -  
(93)

Es necesario que en futuras reformas se tome en cuenta - por los legisladores la razonable opinión de los autores citados, agregando también por nuestra parte que para que se cumpla el fin deseado mediante los procedimientos especiales, es indispensable que después de un arduo estudio se determinen - que pruebas son idóneas para que las partes acrediten sus acciones y sus excepciones, según sea el conflicto a resolver - mediante los mismos. Con esto se cerrarían las puertas a las partes que con intención de retrasar este procedimiento, ofrecen pruebas que no van acordes con el conflicto a resolver, motivando que la Junta la admita o la rechace, y de ser esto último, inicien otras instancias con ese deliberado propósito.

Así tenemos por ejemplo que en el conflicto que nos ocupa, la prueba idónea para resolverlo es sin duda alguna la de recuento, que, en conjunto con algunas otras que se desahogan por su propia naturaleza como las documentales, presuncionales e instrumentales, podrían desahogarse en la propia audiencia, como lo hacemos notar más adelante, pudiendo resolverse este conflicto en una sola audiencia.

---

93. Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge. Op. Cit.  
p. 418.

### 3.3.2. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION

El artículo 895 de la Ley invocada establece las normas conforme a las cuales se celebrará la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. Así en su fracción primera ordena: "La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de ésta Ley." Fracciones que a su vez señalan:

"I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

"II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio."

En el procedimiento de huelga que estudiamos anteriormente al tocar la audiencia de conciliación concluimos que los preceptos relativos no obligaban a las partes a que acudieran personalmente a dicha audiencia, a diferencia de ello, en el presente caso si se establece expresamente dicha obligación, desprendiéndose claramente que aquí sí pueden estar presentes en la misma los trabajadores, cumpliéndose la verdadera esencia de este procedimiento especial, ya que, independientemente de que se llegue o no a un arreglo conciliatorio en esta -

etapa, la Junta podrá formar su criterio sobre la inclinación de los trabajadores respecto de algún sindicato y tomarlo en consideración como una prueba presuncional o instrumental de actuaciones derivada de lo que se haga constar en el acta respectiva, realizándose además el principio de inmediatez del proceso laboral cuya interpretación nos la dá Alberto y Jorge Trueba, de la siguiente manera: "... Los miembros de las Juntas deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real."(94)

Además de que en el conflicto en cuestión la disputa existe entre los propios trabajadores de una determinada empresa, siendo ellos los que necesariamente deben estar presentes en la conciliación es más si no se llega a un arreglo y la Junta advierte que las partes ofrecieron la prueba de recuento, está podrá desahogarse en esos momentos o en el transcurso de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, máxime que de acuerdo con el artículo 931 de la citada Ley, que regula la prueba de recuento, en su fracción primera establece que la Junta señalará el lugar día y hora en que deba efectuarse. De actuar la Junta con este criterio se realizarían dos objetivos; el primero de la conciliación, que aunque no se lograra habría mayores posibilida-

---

94. Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge. Op. Cit. - p. 351.



des, y el segundo, el de los procedimientos especiales, consiste en resolver un conflicto en una sola audiencia.

Por lo tanto se debe eliminar en la práctica el criterio absurdo de que con la sola comparecencia de los miembros de la directiva de los sindicatos en pugna y de la persona física propietaria de la empresa, o de quien acredite tener facultades legales para ello si es persona moral, sea posible llevar a cabo el objetivo de la conciliación, pues los representantes de los sindicatos no pueden asegurar a ciencia cierta que tengan el interés profesional mayoritario de los trabajadores quienes hasta el último momento pueden cambiar de opinión, en igual situación se encuentra el patrón al no poder determinar que sindicato tiene más trabajadores. Además de que entre los líderes sindicales y la empresa lo único que pueden disputar sería un interés personal o político que convenga a ambos, toda vez que entre ellos no a surgido aspereza alguna propiamente, los verdaderos afectados y los que realmente deben de dar las razones por las que quieren cambiar de sindicato o viceversa, para que la junta las tome en consideración en la conciliación o en la resolución, son los trabajadores.

Lo anterior permitiría que se concretizaran los supuestos previstos en las fracciones II, III y IV del citado artí-

culo 895 que a saber establecen:

"II. De no ser posible lo anterior, (refiriéndose a la conciliación) cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

"III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

"IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución."

En conclusión tenemos que aplicando con este criterio las Juntas, los preceptos relativos al procedimiento especial para resolver en particular el conflicto que nos ocupa, no es necesario ni siquiera que se tome en consideración la proposición de los autores citados en último término, que sí sería indispensable en otros conflictos supeditados a este procedimiento, por lo que es necesario que los trabajadores concurren personalmente a esta audiencia.

### 3.3.3. LAS PRUEBAS EN EL JUICIO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

De acuerdo con los artículos citados a lo largo del pre-

sente punto y subpuntos que lo componen, podemos afirmar que no existe limitación alguna para ofrecer determinados medios de prueba en los conflictos en cuestión; lo que es confirmado por el artículo 899 de la Ley de la materia, que dice: "En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII ... en lo que sean aplicables." Dicho capítulo está compuesto por los artículos del 776 al 836, y tratan sobre los medios de prueba que se pueden ofrecer y que son admisibles en el proceso laboral. Por lo tanto podemos desprender que en el Juicio para determinar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, se pueden ofrecer las siguientes pruebas:

- .- Las que no sean contrarias a la moral y al derecho;
- .- La confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, y fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia;
- .- Las que se refieran a los hechos controvertidos; y
- .- Las que aparte de tener relación con la litis, sean útiles o trascendentes.

Sumada a las anteriores se encuentra, desde luego, la prueba de recuento, que es la idónea para que las partes acrediten su acción y sus excepciones en el presente caso.

## CAPITULO CUARTO

## LA PRUEBA DE RECuento

Sin que implique restar valor a las otras pruebas, con sideramos que la prueba de recuento es una de las más importantes del derecho procesal del trabajo, sobre todo para resol ver los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica, como son la huelga y el de la pérdida de mayoría con la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En el subpunto 3.2.4., del capítulo anterior hicimos men ción a la razón por la que enfocamos el análisis de esta prue ba al conflicto citado en segundo término, a dichas razones - sumamos el que esta prueba es decisiva para que los trabajado res aprovechando la libertad sindical puedan integrarse al - sindicato que más les convenga, logrando así limpiar sus aso ciaciones de gente que no coincida en ideales con ellos. Sin- que sea necesario que en México se aplique el procedimiento - que Walter Philip, proponía respecto al movimiento gremial - norteamericano:

"Es conveniente que el movimiento gremial ... se arrema nque, consiga la mejor escoba y el mejor cejillo que pueda en contrar, y el jabón y desinfectante más fuertes, y se ponga -

a limpiar su casa, de arriba abajo, y eche a todos los delinquentes, bandidos y extorsionistas que encontremos, porque si nosotros no limpiamos nuestra casa, entonces los reaccionarios lo harán por nosotros. Pero ellos no usarán una escoba, usarán una hacha, y tratarán de destruir al mismo tiempo el movimiento sindical."(95)

Afortunadamente en México, esos ideales pueden ser conquistados por la vía del derecho, vale decir, por el camino de la razón, la justicia y el trabajo; teniendo siempre presente que la inteligencia, puede y deja más, que la violencia. Obteniendo como resultado final que, los trabajadores tengan una vida digna de ser humano, consiguiendo que los patrones reconozcan justamente su esfuerzo y su participación en su riqueza; y que, en México no prósperen aquellas empresas de que nos habla el autor precitado: "Esas empresas corrompidas, reaccionarias, prefieren pagar un soborno a un líder gremial deshonesto antes que pagar un sueldo que permita vivir decentemente a los trabajadores que ese líder deshonesto representa."(96) Las que dicho autor dice que se pueden extinguir así: "... Denles mucho material para leer, sobre ética y moral, y van a ver cómo van a disminuir rápidamente esos emplea

---

95. Reuther, Walter Philip. Ideario de un Sindicalista. P.204

96. Idem. p. 205.

dores deshonestos que tratan de comprar a los líderes obreros en lugar de pagar salarios decentes, que permitan vivir."(97)

Es vital también la educación de los trabajadores, estando en manos de los patrones la posibilidad de instruirlos y crearles el hábito de la lectura de libros que los hayan reflexionado sobre la finalidad de que estén aquí en la tierra. Esto con el propósito de que todos, patrones y trabajadores, vivan mejor, que comprendan que se es feliz teniendo dinero en una sociedad de valores materiales, pero que esa felicidad no se compara a la de obtenerlo de manera honesta, porque se disfruta con la conciencia tranquila.

Por lo anterior, ya que mediante ésta prueba de recuento los trabajadores van a expresar su voluntad de querer pertenecer o no a un sindicato, es necesario que los legisladores pongan más atención en ella y de ser posible se tomen en consideración las opiniones que exponemos al respecto, a efecto de que su ofrecimiento, admisión y desahogo, se lleve a cabo con la mayor rectitud posible, en un lugar donde los trabajadores puedan externar su voluntad de manera espontánea y libre de presiones psicológicas o ambientales, trayendo esto como consecuencia las ventajas de que hemos hablado a lo largo del presente trabajo, entre ellas la de que los trabajadores-

produzcan más y mejor, los patrones ganen más y el pueblo mexicano progrese cultural y económicamente.

#### 4.1. OFRECIMIENTO Y ADMISION DE LA PRUEBA DE RECUESTO

Examinando los artículos que integran el capítulo relativo a los procedimientos especiales de la Ley Federal del Trabajo, particularmente en lo que resultan aplicables al conflicto derivado de la determinación de la titularidad del contrato colectivo de trabajo y que en el tercer punto del capítulo anterior los citamos, podemos concluir lo siguiente:

1.- Que la prueba de recuento puede ser ofrecida por el actor en su demanda o hasta que se lleve a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución;

2.- Y que, la parte demandada ofrecerá esta prueba en el momento de la audiencia, pudiendo ofrecerla también en el lapso que hay entre la notificación y celebración de la misma.

Pues no existe disposición que ordene lo contrario, debiendo sólo seguirse para su ofrecimiento lo que señala el artículo 895 de la citada ley, en su fracción III, que a la letra dice: "Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley ..." El cual a saber dispone lo siguiente:

"Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de -

los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

"I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

"II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.

"III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

"IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

"V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas."

Por lo que respecta a su admisión, ésta la acordará la Junta en cuanto las partes hayan ofrecido la misma, sin embargo, consideramos que el criterio que debe aplicar la Junta en cuanto a esta diligencia, es el que se desprende de lo dispuesto en las fracciones del artículo transcrito, vale decir,



que sí sólo votarán los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, que no sean trabajadores de confianza, que hayan sido despedidos despues de la presentación del escrito y, que no hayan ingresado con posterioridad a la presentación del mismo; la Junta sólo deberá admitir esta prueba cuando - los sindicatos al ofrecerla, con fundamento en el artículo - 780 de la misma ley que establece: "Las pruebas se ofrecerán- acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.", proporcionen una lista de las personas que dentro de la empresa crean estén a su favor, exhibiendo además los documentos o narrando los hechos con que pretendan acreditar que se cumplen los supuestos jurídicos previstos. De no hacerlo, con base en dicho artículo, la Junta puede desecharla.

Ahora bien, se puede presentar el caso de que no se encuentren en poder de los trabajadores o del sindicato, los documentos con que acrediten lo antes dicho, incluso su relación laboral, por posibles irregularidades de las empresas, - para tal caso es aplicable lo dispuesto por el artículo 784 - que dice: "La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa,-

bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:" Y pasa a enumerar catorce casos, interesándonos para los efectos del tema en cuestión, los señalados en las primeras siete fracciones, relativas respectivamente, a - la fecha de ingreso, antigüedad, causa de rescisión, inasistencias, la terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido y, el contrato de trabajo.

Por lo tanto con la aplicación de la ley por parte de la Junta con éste criterio, que sin duda fue el que perseguían - los legisladores, obligan a la empresa a que tenga más juego en estos conflictos, dejando de ser una simple espectadora - que se abstiene de sus obligaciones sindicales mientras hay - una solución; viéndose obligada también, a comparecer a juicio con los documentos que acrediten las excepciones que quiera oponer en cuanto a los trabajadores o supuestos trabajadores que los sindicatos registren para la prueba de recuento; - adquiriendo incluso la responsabilidad legal procedente por - su inacción o incomparecencia.

Podría suceder que la empresa adujera que se le citó pa-

ra comparecer a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; y que, jamás se le requirió por parte de la Junta para exhibir los mencionados documentos lo que sería absurdo, pues el propio nombre de la audiencia - dá ha entender que en la misma se pretende resolver un conflicto, por lo que no habrá otra oportunidad para que las partes hagan valer lo que a su derecho convenga en la forma como juzguen necesario.

#### 4.2. DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECuento

Siguiendo éste orden de ideas y recordando lo que manifestamos en el tercer punto del capítulo anterior, en el sentido de que los trabajadores deben comparecer personalmente a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; no se vislumbra impedimento alguno para que el desahogo de la prueba de recuento se lleve a efecto en el - - transcurso de la misma, en cumplimiento a la fracción II del artículo 895, que como ya vimos se refiere a que en caso de - que las partes no se concilien ofrecerán y rendirán sus pruebas, en relación con la fracción tercera del mismo artículo - que remite a lo dispuesto en el artículo 931 citado, si es - que se ofrece la prueba de recuento, y que como también ya vimos, en su fracción primera establece que la Junta señalará -

el lugar, día y hora en que deba efectuarse. Por lo que tratándose de un conflicto que será resuelto a través de los procedimientos especiales, cuya finalidad es concluirlos en una sola audiencia; no hay razón para que la Junta, no señale como lugar su propio domicilio y como día y hora el que corresponda a dicha audiencia y, se desahogue la prueba de recuento

Por otra parte cabe hacer la observación de que la redacción del artículo citado en último término, está predispuesta para el procedimiento de huelga, estando incluso en el capítulo lo respectivo, haciendo referencia en sus fracciones III y IV únicamente al emplazamiento, siendo necesario que en futuras reformas se les agregue "o de la demanda de titularidad del contrato colectivo de trabajo"

Con base en lo anterior, también sería conveniente que se reformará la fracción III del artículo 895, antes citada, quedando con un texto parecido al siguiente:

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se llevará a efecto en esos momentos, advirtiéndoles la Junta de las penas en que pueden incurrir los falsos declarantes y observándose lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del artículo 931 de esta ley; y

En consecuencia, también sería necesaria la reforma del-

artículo 896, en su primera parte, que quedaría así:

Artículo 896. Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado, declarando la deserción de aquellas que no se desahoguen por su propia naturaleza. ...

Por lo que respecta al lugar en que consideramos debe desahogarse dicha prueba, reforzando las anteriores proposiciones diremos que el mas conveniente lo es el Local de la Junta, por ser un lugar neutral para los trabajadores, sobre todo porque comparecerán a la audiencia y sus nervios estarían mas tranquilos viéndose obligados a respetar el lugar en que se encuentran, lo que propiciaría menos riesgos de hechos sangrientos.

#### 4.3. OBJECIONES A LA PRUEBA DE REGUENTO

Las objeciones que se pueden hacer a los votos de los trabajadores, se desprenden de la propia interpretación en sentido contrario de las fracciones II, III y IV del citado artículo 931, es decir:

. . 1.- El que exista, haya existido o no exista relación laboral.

artículo 896, en su primera parte, que quedaría así:

Artículo 896. Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado, declarando la deserción de aquellas que no se desahoguen por su propia naturaleza. ...

Por lo que respecta al lugar en que consideramos debe desahogarse dicha prueba, reforzando las anteriores proposiciones diremos que el mas conveniente lo es el Local de la Junta, por ser un lugar neutral para los trabajadores, sobre todo porque comparecerán a la audiencia y sus nervios estarían mas tranquilos viéndose obligados a respetar el lugar en que se encuentran, lo que propiciaría menos riesgos de hechos sangrientos.

#### 4.3. OBJECIONES A LA PRUEBA DE RECUENTO

Las objeciones que se pueden hacer a los votos de los trabajadores, se desprenden de la propia interpretación en sentido contrario de las fracciones II, III y IV del citado artículo 931, es decir:

.. 1.- El que exista, haya existido o no exista relación laboral.

2.- El que sean o no trabajadores de confianza;

3.- El que hayan sido despedidos antes o después de la presentación de la demanda; y

4.- El que hayan ingresado antes o después de presentado dicho escrito.

Como lo dijimos anteriormente los propios trabajadores o el sindicato pueden exhibir documentos o narrar los hechos - conque pretendan acreditar su derecho a participar en el recuento, sin embargo, en caso contrario, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 784 la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos por otros medios, correspondiendo en todo caso al patrón, probar su dicho cuando existan controversias como las anteriores.

La fracción V del artículo 931 antes transcrito, menciona: "Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas." Nuevamente, una disposición enfocada a resolver un conflicto de huelga, afecta la esencia de los procedimientos especiales, e incluso, se contradice con la fracción IV del artículo 895 que dice: "Concluida la recep-

ción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución", ya que en caso de que las partes objeten los votos de los trabajadores, el conflicto motivado por la determinación de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, no va a ser posible que se resuelva en una sola audiencia. Por lo tanto, y para que no se desvirtue la naturaleza de los procedimientos especiales, es de imperiosa necesidad que la fracción IV del artículo 895, pase a ser la V, y en su lugar quede una fracción IV con un texto como el siguiente:

IV. En caso de que las partes objeten los votos de los trabajadores que concurren al recuento, en la misma diligencia ofrecerán sus pruebas al respecto; y

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

#### 4.4. MEDIOS DE PRUEBA PARA ACREDITAR LAS OBJECIONES A LA PRUEBA DE RECuento

No existe disposición legal alguna en la que se señale expresamente que medios de prueba pueden ofrecer las partes a efecto de acreditar sus objeciones a los trabajadores recontantes, lo que volvemos a repetir, sería necesario para evitar retrasos en este tipo de conflictos cuyo espíritu de la Ley es resolverlos en una sola audiencia mediante los procedi



mientos especiales, por lo que proponemos que el criterio con que deben aplicar la Ley las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al respecto, es el de desechar todas aquellas pruebas que requieran una preparación previa, que no vayan relacionados con la litis o que por su naturaleza no se puedan desahogar en una sola audiencia, ello con fundamento en que al citar a las partes a una audiencia denominada: de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; siguiendo un criterio lógico jurídico deben suponer, que solo esta oportunidad tendrán para ofrecer pruebas que acrediten sus objeciones, y las mismas, deben ser relacionadas con la litis planteada, útiles y trascendentes como lo hace ver el artículo 779 de la Ley Laboral.

Vale decir, si el objetivo es resolver un conflicto colectivo, no se pueden ofrecer pruebas para acreditar acciones particulares como las de que: Si son o no trabajadores, si son o no trabajadores de confianza y si entraron o se despidieron antes o después de presentado el escrito de demanda; para ello la Ley contempla los procedimientos ordinarios. Por lo que la Junta debe únicamente admitir las pruebas que puedan desahogarse en ese momento para que no se desvirtue la esencia del procedimiento especial y dictar su resolución notwithstanding que se tengan que habilitar horas como lo señalan los artículos siguientes:

"Artículo 717. Los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse."

"Artículo 718. La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda, deberá continuarse el siguiente día hábil la Junta hará constar en autos la razón de la suspensión."

Como vemos, por fundamentos no paramos para que la Junta cumpla la finalidad de los procedimientos especiales, sobre todo en cuanto a la solución de los conflictos para determinar la pérdida de la mayoría de los trabajadores con la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Lógicamente para ello sería necesario que se hicieran las reformas propuestas en cuanto al ofrecimiento y desahogo de la prueba de recuento.

Es evidente que de llevarse la audiencia en los términos citados puede alargarse a un extremo de cansancio para las partes, pero esto sería una reflexión para aquellos líderes sindicales que persigan fines políticos o personales y no el de ayudar a los trabajadores, transtornando el buen funcionamiento de los elementos de una empresa honesta que sí comprende a sus trabajadores y les reconozca su esfuerzo.

## C O N C L U S I O N E S

- 1.- El verdadero espíritu del Contrato Colectivo de Trabajo, aun cuando no se expresa textualmente en la Ley Federal del Trabajo, es el de mejorar las condiciones laborales- que la misma señala respecto de los trabajadores.
- 2.- El camino legal para que los trabajadores puedan llegar- a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, en - caso de que el patrón no quiera, es la huelga; y su me- dio obligatorio, lo es el sindicato.
- 3.- Para los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, los- titulares del derecho de huelga son los sindicatos consi- derados como coaliciones permanentes, toda vez que la - suspensión temporal del trabajo, sólo puede ser llevada- a cabo por una coalición de trabajadores y sólo los sin- dicatos pueden ser parte del Contrato Colectivo de Traba- jo.
- 4.- La Huelga es un medio de control del Contrato Colectivo- de Trabajo, porque en caso necesario, permite su celebra- ción, su revisión y su cumplimiento.
- 5.- El conflicto suscitado por la pérdida de la mayoría y la

titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, cuya resolución esta sujeta a los procedimientos especiales, también es un medio de control del contrato en cuestión, - por provocar el cambio de sindicato titular.

- 6.- La finalidad intrínseca de los procedimientos especiales es resolver los conflictos en una sola audiencia.
- 7.- Deben comparecer personalmente los trabajadores a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; de los procedimientos especiales, cuando - se ventile un conflicto para determinar la titularidad - del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 8.- La prueba de recuento es decisiva para que los trabajadores, aprovechando la libertad sindical, puedan integrarse al sindicato que más les convenga, logrando así limpiar sus asociaciones de gente que no coincida en ideas con ellos.
- 9.- Es necesario que en futuras reformas a la Ley Federal del Trabajo, se analicen los artículos relativos al ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba de recuento, - a efecto de que se realice la finalidad de los procedi-

mientos especiales, tomando en consideraci3n de ser posi  
ble las proposiciones que hacemos al respecto.

## B I B L I O G R A F I A

ALVAREZ DEL CASTILLO L. ENRIQUE. "Los Derechos Sociales del - Pueblo Mexicano." Tomo III, Editorial Manuel Porrúa, S.A. Pri - mera Edición. México, 1978.

ATWOOD ROBERTO. "Diccionario Jurídico." Editor y Distribuidor Librería Bazán, México, 1981.

BALELLA JUAN. "Lecciones de Legislación del Trabajo." Edito - rial Reus, S.A. Madrid, España, 1933.

BURGOA IGNACIO. "Las Garantías Individuales." Editorial Po - rrúa, S.A. México, 1982.

CABANELLAS GUILLERMO. "Derecho de los Conflictos Laborales." Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.

CASTORENA J. JESUS. "Manual de Derecho Obrero." s.e. Quinta - Edición, México, 1971.

CAVAZOS FLORES BALTASAR. "Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temes Laborales." Editorial Trillas, Primera Edición, México, 1984.

CAVAZOS FLORES BALTASAR, CAVAZOS CHEMA BALTASAR, CAVAZOS CHE - Na HUMBERTO, CAVAZOS CHEMA J. CARLOS. "Nueva Ley Federal del - Trabajo, Tematizada y Sistematizada." Editorial Trillas, Méxi - co 1987.

CEPEDA VILLAREAL RODOLFO. "Segundo Curso de Derecho del Traba - jo, Contrato Colectivo de Trabajo." s.e., s.l., s.a.

DE BUEN L. NESTOR. "Derecho del Trabajo." Editorial Porrúa, - S.A., Quinta Edición, México, D.F., 1983.

DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." - Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, México, 1984

DE LA MADRID HURTADO MIGUEL. "Mandato Popular y el Compromiso Constitucional." Secretaría de Programación y Presupuesto, - Primera Edición, México, 1983.

DE PINA VARA RAFAEL. "Derecho Civil Mexicano." Editorial Porrúa, S.A., Séptima Edición, México, D.F., 1975.

DE PINA VARA RAFAEL. "Derecho Mercantil Mexicano." Editorial-Porrúa, S.A., Décima Edición, México, D.F., 1978.

FREYRE RUBIO JAVIER. "Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México." Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México, D.F., 1893.

GUERRERO EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo." Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

GOMES - GOTISCHALK Y BERMUDEZ. "Curso de Derecho del Trabajo-II." Cardenas, Editor y Distribuidor, Primera Edición en España, México, 1979.

G. H. CAMERLYNCK/G. LYON-CAEN. "Derecho del Trabajo." Aguilar, S.A. de Ediciones, Quinta Edición, España, 1974.

GOMEZ LARA CIPRIANO. "Teoría General del Proceso." Textos Universitarios, México, 1976.

INGENIEROS JOSE. "El Hombre Mediocre." Ediciones Siglo Veinte, Buenos Aires, Argentina, 1979.

LATORRE ANGEL. "Introducción al Derecho." Ediciones Ariel. - Quinta Edición, Barcelona España, 1972.

LAURENCE J. PETER. "Las Formulas de Peter." Plaza y Janes, - S.A., Editores, Sexta Edición, Barcelona España, 1977.

MENDEZ V. ANTONIO Y MENDEZ V. JAVIER. "Contabilidad Primer - Curso." Facultad de Administración y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica de México, Tercera Edición, México, - D.F., 1980.

- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. "Derecho Procesal del Trabajo." Textos Universitarios, México 1975.
- RAMOS EUSEBIO. "Derecho Sindical Mexicano e Instituciones que Genera." s.e., México, 1975.
- REUTHER WALTER PHILIP. "Ideario de un Sindicalista." Editorial Ve a Lea, Buenos Aires, Argentina, 1964.
- RUIZ DE CHAVEZ ARTURO. "El Derecho Colectivo del Trabajo." - Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979.
- RUPRECHT ALFREDO J. "Derecho Colectivo de Trabajo." Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación - Española de Cajas de Ahorro, Madrid España, 1977.
- RUPRECHT ALFREDO J. "Derecho Colectivo del Trabajo." Universidad Nacional Autónoma de México, Primera Edición, México, 1980
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "Negociación Colectiva." Mexico, 1987.
- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "Manual de Acceso - a la Jurisprudencia Laboral 1984. Primera Edición, México, - 1986.
- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "Revista Mexicana - del Trabajo." Tomo V, enero-marzo Octava época, Número I.
- SILVA HERZOG JESUS. "Breve Historia de la Revolución Mexicana." Fondo de Cultura Económica, Segunda Edición, México, D.F 1980.
- SORDO GUTIERREZ JOSE, HINOJOSA DE LEON JUAN JOSE Y VOGEL - ZOLONDA ALFREDO. "Administración de Contratos Colectivos de - Trabajo." Editorial Trillas, México 1976.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho del Trabajo." Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México, 1980.



TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. "Ley Federal -  
del Trabajo." Editorial Porrúa, S.A. 55a. Edición, México, -  
1987.

ZUNO HERNANDEZ JOSE G. "Lecciones de Derecho del Trabajo." -  
Editorial de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara Jalisco,  
México, 1970.