

Celerino Diaz Escalante

**De los Conflictos Entre
Representaciones Sindicales**

y

**De la Necesidad de la Intervención
del Estado en la Vida Intrasindical**

LICENCIADO EN DERECHO

Tesis

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

2202



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

**A mis queridos padres,
con mi mayor gratitud
y cariño.**

**A mis compañeros de aula,
en cuanto convivieron conmigo.**

A mis maestros y amigos.

**A mis compañeros de trabajo,
con profundo aprecio.**

PROEMIO

La presente tesis trata de resolver un problema concreto que en la práctica se ha presentado y que ha sido resuelto en forma económica sin entrar al fondo del asunto, o que se ha arreglado en vías de hecho, y, por tanto, no se ha tenido ocasión de desentrañar su contenido jurídico, a pesar de que ha preocupado profundamente a los especialistas en la materia, a los dirigentes obreros y a las personas encargadas de aplicar el Derecho del Trabajo.

No es una obra completa en la que se estudien profusamente todos y cada uno de los capítulos que la forman, sino que se trata, en primer lugar, de sintetizar lo estrictamente necesario para el planteamiento del problema, pues dada la vertiginosa vida moderna no es fácil dedicarse a enmendar todo lo que los juristas han producido acerca de la materia, y después, va una colaboración modesta, encaminada al esclarecimiento de uno de los tantos problemas jurídicos que forman la rutina de la profesión de abogado y si, en el presente caso, no se logra el anhelo deseado, si se espera que este esfuerzo pueda servir de base para la realización de mejores estudios sobre el particular, por lo que se presentan en este trabajo algunos razonamientos que pueden aprovechar aquellos que se interesen por la materia.

Por carencia de tiempo para dedicarme de lleno a la elaboración de mis puntos de vista, he tenido que obligarme a presentarlos en forma burda, con sus incorrecciones de fondo y de forma, y así, en muchos casos en que se habla tan sólo de Ley, suplico a los señores sinodales y a quien quiera que la leyere, que entienda la referencia a la Ley Federal del Trabajo. Lo mismo debo decir para los casos en que se habla de asociaciones profesionales, corporaciones, agrupaciones o gremios, en los que deberá pensarse que me es-

toy refiriendo a los sindicatos de trabajadores. En aquellos supuestos en que hable de las Juntas, querré decir: las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Todas las ideas que he desarrollado, son relativas al problema concreto que me preocupa y, por tanto, todas las divagaciones deberán conectarse a él.

En cuanto a los demás errores que aparecieren, ruego, especialmente a los conocedores de la rama del derecho, que los interpreten benévolamente, pues se trata de la obra de un incipiente, que tuvo la desgracia de ser confeccionada a ratos y por eso, en muchas ocasiones, se observarán fugas del punto central, o divergencias del objeto a estudio.

INTRODUCCION

CAPITULO I

DE LAS ASOCIACIONES

Antes de entrar de lleno en los razonamientos que me deban conducir a la solución del problema del que me voy a ocupar, creo oportuno hacer un ligero bosquejo de la naturaleza jurídica del Sindicato, a través de un examen rápido de las asociaciones.

a).—*De las Asociaciones en general.*

Discrepan los autores al hablar de la naturaleza de los sindicatos, y en tanto que para algunos se trata de una persona moral, otros les niegan este carácter, y por tal motivo, me veo precisado a emprender un somero estudio, de las personas morales.

"La personalidad Moral es la atribución de derechos y de obligaciones, a otros sujetos que no son los seres humanos".

La doctrina sobre la personalidad moral, es abundantísima, pero en general, se encuentran dos corrientes principales: la de la *ficción* y la de la *realidad*.

La teoría de la ficción, se subdivide a su vez en dos: una que considera a la Personalidad Moral como una *ficción abusiva* de la doctrina, y otra, que estima que es una *ficción útil*. La primera afirma que la doctrina de la personalidad, abusando del concepto, la confiere a otros sujetos que no son personas; y la segunda, sostiene que la ley, estimando necesario conferir personalidad en algunos casos, a otros seres distintos de los individuos, por razones de utilidad, crea el concepto.

A esta última teoría, en refutación de ella, se le pregunta: ¿Quién crea el Estado? Porque éste da la ley.

La teoría de la realidad también se subdivide en dos posiciones: la primera de ellas, se le conoce como de la *realidad técnica*, para la cual existen las personas jurídicas y no hay dificultad técnica para que el Estado no las reconozca, y la otra, llamada de la *realidad objetiva*, sostiene que, de la misma manera que existen los individuos compuestos de órganos, existe la persona moral, cuyos órganos son los agrupados y su voluntad la de asamblea general. Es la teoría orgánica.

De cualquier manera que sea, e independientemente de la teoría que se adopte, a de convenir (con la mayoría de los tratadistas) que en determinadas relaciones jurídicas, es indispensable el concepto de persona moral.

b).—*Clasificación de las Personas Jurídicas.*

Generalmente se distinguen las Personas Morales de Derecho Público, de las de Derecho Privado, pero esta distinción resulta a menudo tan difícil de precisar, que en muchas ocasiones es necesario, que la Jurisprudencia venga a establecer cuáles se reputan de Derecho Privado y cuáles de Derecho Público.

Se diferencian las unas de las otras, en que mientras las de Derecho Público son creadas por el Estado, por formar parte de los servicios generales del mismo y se separan del conjunto, para ser erigidos en órganos dotados de vida propia y de ciertos privilegios; las privadas, en cambio, son creadas por particulares y carecen no solamente de privilegios, sino también de determinados derechos.

Además, la creación de las personas morales de Derecho Público o establecimientos públicos, es variable: se erigen en virtud de decretos especiales unas veces, y otras, en vista de leyes generales.

Las personas morales de Derecho Privado o establecimientos privados, (según algunos autores), por lo contrario, son concebidas fundadas y regidas, por las particulares, sin autorización especial del Estado y tan sólo en atención a la facultad de asociación concedida por el Art. 9o. de la Constitución, y actúan casi siempre, bajo la vigilancia y con el permiso de la administración, pero sin ostentar ninguna delegación del Poder Público.

Las personas Morales de Derecho privado o establecimientos privados, pueden ser de dos clases: las fundaciones y las agrupaciones o corporaciones o asociaciones.

Las fundaciones están constituidas por una masa de bienes afectos a un fin, según algunos autores, y para otros, es una obra a realizar por medio de una organización de hombres y de bienes puestos al servicio de una empresa. La base es pues, creada por el que instituye, mismo que indica y suministra los medios para su consecución y dicta las normas de su constitución y funcionamiento.

En cambio, la constitución de las corporaciones o agrupaciones, se efectúa colectivamente por la asamblea constituyente, compuesta de personas físicas, quienes se obligan con sus coagrupados y éstos a su vez con el individuo, o de otro modo, los establecimientos privados, se fundan y se rigen por particulares, y si actúan bajo la vigilancia y con el permiso de la administración, esto lo hacen, según se dijo sin ninguna delegación del poder público.

c).—De los Sindicatos.

De acuerdo con la clasificación anterior de las personas morales, se pueden considerar dentro de las de derecho privado a las asociaciones de trabajadores, por ser precisamente agrupaciones de individuos, como establecimientos privados que no constituyen una institución del Estado, ni son consecuencia de leyes dictadas para el caso.

Dejo por ahora esbozadas las características generales de las asociaciones, para dedicarme a estudiar el tipo especial de agrupación, denominado Sindicato, partiendo desde su nacimiento, siguiendo su desenvolvimiento y finalmente su funcionamiento.

CAPITULO II

DEL SINDICATO PERSONA

a).—*Definición* .

La asociación denominada Sindicato, se define por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 232, que dice:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidades similares o conexas, constituidas para el estudio, mejoramiento o defensa de sus intereses comunes".

b).—*Nacimiento*.

De hecho, en dondequiera que se encuentra una asociación de trabajadores o patrones, se estará en presencia de un sindicato, siempre y cuando esa reunión de trabajadores o patrones tenga por objeto el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes o la defensa de ellos. (Art. 238 L. Fd. del Trab.)

El Sindicato, al igual que las asociaciones en general, se crea en virtud de la facultad de asociación concedida a los individuos por el artículo 9o. Constitucional, misma que se reproduce en el artículo 2670 del Código Civil, se concreta en la Fracción XVI del 123 Constitucional y se completa en el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las asociaciones de trabajadores o patrones, así como por el Cod. Civil. (Tit. XV. Cap. I) en virtud de la remisión que a él hace el Art. 16 de la Ley del Trabajo.

Por tratarse de una asociación, el nacimiento del Sindicato está con-

dicionado, a las facultades que otorguen las leyes a los particulares para formarlo.

Las asociaciones profesionales, son establecimientos privados que se constituyen y rigen por particulares y no necesitan de autorización previa del poder público para fundarse, según reza el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo que se transcribe: "Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin necesidad de una autorización, previa..."

El mismo precepto invocado, concordante con la facultad de asociación que confiere, especifica: "A nadie se puede obligar a formar parte de él". De aquí que los trabajadores no vengan obligados a agruparse en sindicatos y esta facultad se hace más notable, en aquellos casos en los que, existiendo un sindicato dentro de una empresa y enterados ésta y aquél en un contrato colectivo de trabajo, no es obligatorio para el trabajador el formar parte del Sindicato, siempre que antes de la celebración del contrato ya hubiera estado prestando sus servicios en la negociación.

Resumiendo, se viene a la conclusión de que el sindicato, nace, se forma, sin intervención del Estado.

Lo anterior va de acuerdo con la opinión del tratadista mexicano Sr. Lic. Ricardo Couto, quien considera que si no es el Estado el que crea a las personas jurídicas de Derecho Privado, si puede reglamentarlas, disciplinarlas, así como modificarlas y aún suprimirlas.

Entiendo que esta misma corriente doctrinal es la adoptada por nuestra Ley Federal del Trabajo, que acepta la teoría de la realidad técnica y a dicha conclusión llevo, al observar los artículos relativos de la supradicha Ley, pues el texto del Art. 234, anteriormente transcrito, expresamente permite la creación del sindicato sin necesidad de autorización previa, y si la personalidad jurídica de los sindicatos no les es reconocida sino hasta en tanto que han llenado los requisitos que establecen las leyes del trabajo, esto no viene a constituir una contradicción con el precepto invocado ni tampoco contradice mi opinión, pues el sindicato puede carecer de personalidad sin que por eso deje de tener existencia propia.

La concesión de la personalidad, es la forma en que el Estado encuentra el pretexto para obligar a los sindicatos a que se registren para el efecto de controlar a ese tipo especial de asociaciones y de esta suerte viene a reconocer la existencia de la agrupación, como entidad juri-

dica y ajustada a Derecho, es la vía legal por la que el Estado sanciona el funcionamiento del sindicato como tal.

Es indudable que la autorización encierra una disciplina Estatal e implica también una serie de reglamentaciones, pero no puede negarse la existencia del gremio por la sola falta de registro, cual es la forma de consentir el funcionamiento estatuido por la Ley Federal del Trabajo, sino que existe, solamente que no goza de la personalidad jurídica.

Es cierto que, en el instante en que veinte o más trabajadores convienen en agruparse con el fin de defender sus intereses comunes, crean un sindicato, sólo que si en ese momento tiene esta una existencia real, legalmente no se tiene por reconocido y se hace necesario que el Estado venga a autorizar y a patentizar esa situación, para que su existencia se considere indubitable. En nuestro medio la autorización es dada por el Estado a través del registro que se hace de la agrupación.

Así, en concordancia con la teoría de Couto, el Estado no hace sino reconocer la existencia de la persona moral, cuando esta ya está constituida, sólo que ese reconocimiento tiene tal trascendencia que puede decirse que es vital para la asociación de trabajadores, ya que sin ella no puede celebrar contratos colectivos, fin primordial de las agrupaciones de esta índole, pues es necesario que los Sindicatos presenten en regla su documentación y que la agrupación sea registrada, para que puedan gozar de personalidad jurídica, que le da capacidad para obtener contratos colectivos y en general queda facultada para ejercer sus derechos en calidad de sindicato persona.

La personalidad moral, se la confiere al Sindicato el artículo 247 de la Ley del Trabajo, el que exige que se exhiba la requisitación completa que el mismo ordenamiento prescribe en su artículo 242.

Resumiendo, en donde exista una agrupación de dadores o prestadores de trabajo, reunidos con el fin de defender sus derechos como tales, existirá un Sindicato. Este nace en el momento en que se constituye aunque no haya sido reconocido.

c).—*De la vida interna del Sindicato.*

I.—*Generalidades.*

En su vida interna el Sindicato, al igual que todas las asociaciones de personas, se rige por la voluntad de los individuos que lo for-

man, tiene su modo de vivir propio como lo tienen las demás personas morales y sus componentes le dan fijeza y rigidez a su funcionamiento, por medio de una serie de bases que se denominan estatutos, y vienen a ser un conjunto de normas para ellos mismos.

II.—Los Estatutos.

Los estatutos son los que constituyen el marco del funcionamiento del Sindicato y regulan su vida interna; fijan los derechos y deberes de los agremiados, la forma de ejercitarlos y cumplirlos, el modo de nombrar la directiva, las condiciones de admisión de miembros, los motivos y procedimiento de expulsión, las correcciones disciplinarias, las bases para la liquidación del Sindicato y, en general, todas aquellas normas necesarias para su existencia, en las cuales se establece desde el fin para el que se crea la persona moral, hasta los derechos que tienen sus componentes y que no podrán ser violados por la persona jurídica. (Esto último constituye el límite de acción de la mayoría). El Art. 246 de la Ley del Trabajo establece lo mínimo que deben contener los estatutos, sólo que esos requisitos resultan insuficientes para obtener una completa reglamentación de la vida del gremio, ya que dichos estatutos se hacen por los agremiados, quienes aún con la mayor preparación que se les suponga, no pueden preverlo todo.

III.—Otras normas.

Además de las reglas antes mencionadas, el Sindicato se gobierna por acuerdos particulares de la asamblea, los que resultan en algunos casos tan variados y tan complejos, que pueden llegar a constituir amplias regulaciones o verdaderos reglamentos; complementan también las actividades funcionales del Sindicato, las interpretaciones que la Asamblea General hace de los Estatutos, así como las resoluciones de simple trámite y aún algunas de fondo que quedan al criterio de los representantes del gremio.

Así, pues, en aquello en que sean insuficientemente explícitos los estatutos, toca a la Asamblea General, resolver el caso concreto, pues viene a ser la última instancia, especialmente cuando se dan conflictos internos; e igual facultad tienen el Comité Ejecutivo o las Comisiones para resoluciones de poca importancia o de tramitación urgente, las cuales se someten algunas veces a la aprobación de la Asamblea General.

IV.—La Asamblea.

La Asamblea está constituida por la totalidad o la mayoría de los miembros del Sindicato; es, podríamos decir, la convención que celebran los asociados para deliberar sobre los asuntos que les concierne; la reunión de los agrupados para decidir los pasos que debe dar o la agrupación en cuestiones vitales para la misma.

Las decisiones de la Asamblea, vienen a ser la suprema ley de los sindicatos, pues contienen la voluntad de cada uno de los agremiados y, la suma de estas voluntades, tendrá que ser considerada como la del propio sindicato. Esas decisiones se ejecutan por los órganos representantes de la asociación profesional.

El Comité Ejecutivo no debe hacer otra cosa sino respetar la voluntad de aquellos de quien es mandatario, pues esa es la relación que guardan sus integrantes ante la voluntad de la persona moral llamada sindicato, por disposición expresa contenida en el artículo 251 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "La directiva será responsable para con el Sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común". Igual relación de mandatarios tienen que guardar los demás representantes del Sindicato, frente a éste, porque donde hay la misma razón debe haber la misma disposición, dice el aforismo.

Sucede, sin embargo, que en ocasiones el Comité Ejecutivo o los representantes del Sindicato, no sólo se abstienen de solicitar el acuerdo de la asamblea, en asuntos en que deberían hacerlo, sino que obran en desacuerdo con el sentir de ella, aprovechándose de deficiencias de los estatutos, o de la falta de control que respecto de sus actos tienen los agremiados, y como en este caso no siguen los dirigentes el procedimiento de refrendo de esa gestión por la asamblea, es obvio que cuando los actos del Comité resultan perjudiciales a la asociación, se originan disturbios profundos en su seno, que crecen según los intereses en conflicto.

V.—De los órganos representantes.

Veamos ahora quienes son los órganos que representan al Sindicato, y la forma en que actúan.

El Art. 242 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción III, establece como requisito para la existencia del Sindicato, el que se acompañe a la solicitud de registro, "el acta de la sesión en que se haya elegido la Directiva, o su copia". Se entiende, pues, que deben designarse

a algunas personas que tengan el carácter de Administradores, Gerente o Representantes del Sindicato. La Directiva se constituye normalmente en el Sindicato por un Comité Ejecutivo y por diversas comisiones, que pueden tener un carácter temporal o permanente, pero que vienen a completar o a fiscalizar en determinadas ocasiones, las labores del Comité Ejecutivo. La representación se complementa por delegaciones, las que están compuestas de varios socios con facultades y atribuciones expresas.

La Directiva del Sindicato, que se denomina en el lenguaje laboral Comité Ejecutivo, se compone de varios Secretarios; uno de los cuales, el Secretario General, es el que hace las veces del Presidente del Consejo de las Sociedades Civiles, y es, podríamos decir, el de rango más elevado en la categoría secretarial. Le siguen otros secretarios que se denominan: del interior, del exterior, de actas y tesorero, sin que esto quiera decir que sean los únicos, sino sólo los principales, pues puede haber muchos otros que caen bajo la misma denominación de Secretarios del Comité Ejecutivo y que tengan, igualmente, atribuciones, según se las confiera la asamblea o los estatutos.

Al lado del Comité Ejecutivo, se constituyen las comisiones que también pueden estar compuestas por uno o varios miembros, con tantas atribuciones como se imaginen y lo mismo acontece con las delegaciones, que coexisten con las comisiones y con la Directiva. Es importante hacer notar desde ahora, que en la mayoría de las veces, las comisiones funcionan a moción del Comité Ejecutivo y que además es a éste a quien informan normalmente, pues en raras ocasiones lo hacen directamente a la asamblea, y cabe también agregar, que del Comité Ejecutivo depende el nombramiento de las comisiones y basta con que dicho Comité no firme el nombramiento, para que las mismas, no puedan funcionar. En cuanto a las Delegaciones poco hay que agregar, pues funcionan en forma análoga a las comisiones.

El Comité Ejecutivo, es sin embargo, el genuino representante del Sindicato, normalmente el único, no solamente en sus relaciones para con terceras personas, sino aún ante las autoridades jurisdiccionales, y más todavía, es el representante de sus propios miembros, según se ha establecido en diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia y entre otras, la recaída al amparo promovido por F. F. C. Nac. de México que aparece en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXX, Pág. 1877, de fecha 27 de noviembre de 1930.

Dada la importancia de las labores que realiza el Comité Ejecutivo, en su carácter de representante sindical, anticipamos la trascenden-

cia del conflicto que surja acerca de la validez de un Comité Ejecutivo frente a otro.

La responsabilidad del Comité Ejecutivo no se limita a los perjuicios ocasionados a cada agremiado o al mismo sindicato, sino que trasciende a toda la clase obrera, porque en muchas ocasiones se sientan precedentes funestos que representan desprestigio para ella, aparte del menoscabo patrimonial que viene a sufrir.

Por razones de política sindical y para facilitar la conveniente renovación, los estatutos limitan a un lapso de tiempo la duración del ejercicio del Comité Ejecutivo; sin embargo, es oportuno observar, que éste puede ser removido aún antes de que se cumpla su período, naturalmente que por causas debidamente justificadas y con determinados requisitos. Vgr., la voluntad de la mayoría de los agremiados; la comisión de algún delito, etc. En atención a la responsabilidad de los miembros del Comité, el Sindicato normalmente fija determinados requisitos en sus estatutos como indispensables para su integración, y entre ellos: ser mexicano por nacimiento (Art. 240); saber leer y escribir; pertenecer a alguna Central Obrera; estar al corriente en el pago de las cuotas; no estar sufriendo ningún correctivo y ser electos por la mayoría de los asociados. La Ley Federal del Trabajo señala los requisitos mínimos en su artículo 240.

Algunos estatutos prevén la posibilidad de desplazar de su cargo a alguno o a todos de los que forman parte del Comité Ejecutivo y en esos casos, exigen también determinadas condiciones para que pueda tener validez la remoción.

Las facultades del Comité son tan amplias, como puede verse en cualesquiera Estatutos y con más o menos variantes, son las de representar a la Agrupación, judicial o extrajudicialmente, convocar a la asamblea, a elecciones, mítines o conferencias, contratar, firmar la correspondencia y demás documentos que expida la agrupación, revisar documentos y libros de la Tesorería, autorizar gastos, resolver económicamente los asuntos que por su naturaleza requieran pronta tramitación, firmar credenciales de los miembros y nombramientos de las comisiones y delegaciones.

Las obligaciones de la directiva, también se especifican en los estatutos y son más o menos variadas, pero casi siempre en concordancia con sus facultades. La falta de cumplimiento de sus obligaciones como representantes, los hace responsables, en los términos en que lo son los mandatarios en derecho común, de acuerdo con lo dispuesto por el ar-

tículo 251 de la Ley del Trabajo, aparte de la responsabilidad penal en que incurrieren.

De la remoción de los dirigentes sindicales, muchos estatutos ni siquiera se ocupan, y otros son deficientemente explícitos, no faltando algunos que mencionen la causa justificada para los casos graves. Naturalmente en estos casos, la remoción se hace dentro del gremio, con el acuerdo de los sindicalizados, siguiendo el procedimiento fijado por los estatutos o mediante la interpretación de ellos y aún, como se les ocurra a los agrupados.

Aún cuando no debe de pertenecer a este Capítulo, ni siquiera a la presente tesis que se referirá tan sólo a un problema determinado, apuntaremos que en casi todos los Estatutos y en la Ley del Trabajo, se prevé el caso en el cual haya necesidad de separar de la agrupación a un agremiado. Este problema se presenta en un aspecto más complicado, cuando el agremiado es miembro del Comité Ejecutivo, ya que la separación equivaldría a dejar sin representación a la Organización. Creo que el problema debería resolverse removiendo al asociado de su cargo y excluyéndolo posteriormente del gremio, nombrando previamente a su sustituto. Esto deberá hacerse observar por el Sindicato reglamentando su vida interna.

d).—Conclusiones.

El Sindicato es una persona moral de derecho privado, que se regula por sus estatutos y por los acuerdos de la asamblea, se representa por el Comité Ejecutivo. Este por ser mandatario del gremio, debe obrar de acuerdo con su mandante.

PRIMERA PARTE

CAPITULO I

CONFLICTOS ENTRE REPRESENTACIONES SINDICALES.

Sentadas en páginas anteriores las características de las asociaciones en general, y las de la asociación-sindicato en particular, he de ocuparme ahora en plantear el objeto de este estudio, que consiste precisamente en los "Conflictos entre Representaciones Sindicales".

Es común y corriente que parte de los asociados, discrepen de las opiniones de sus compañeros, no sólo en lo referente al régimen interno del Sindicato, sino también en las relaciones externas del mismo. Es natural que en muchos de los casos, los agremiados lleguen a un acuerdo, pero hay momentos en que las divisiones son tan profundas, que se subdividen los trabajadores en dos bandos iguales y cada parte trata de imponer sus resoluciones y en veces sus propios representantes; buscan en determinadas circunstancias de elevar un Comité Ejecutivo por medio de la fuerza, desplazando, o desconociendo simplemente, al existente, con el fin exclusivo de controlar por medio de la representación del Sindicato, la voluntad de la parte de agrupados que no son de su mismo parecer.

Hay otras ocasiones en que se persigue el manejo de los fondos del mismo gremio, y es entonces la malicia, lo que hace que traten de apoderarse de la representación. En otros casos, se trata de deponer a un Comité porque no cumple con su deber.

Este problema se suscita frecuentemente, con motivo de disensiones habidas entre los agremiados para elevar cada parte a su propio Comité Ejecutivo, y es, precisamente, el que trato de desarrollar.

En concreto, el conflicto que analizaré, se plantea así: En una organización sindical X, parte de sus agremiados han pensado separarse de sus compañeros y elevar a un Comité Ejecutivo partidario de los separatistas, para tener por su conducto la representación del Sindicato. Al efecto, éstos sostienen que la representación corresponde a quienes apoyan y, por el contrario, los fieles al Comité Ejecutivo anterior, opinan que el mismo sigue siendo el representante de la asociación profesional.

A pesar de lo común de las divisiones de esta naturaleza, en nuestro medio sindical nunca se ha resuelto el problema satisfactoriamente y conforme a Derecho y por eso en este trabajo, trato de dejar aclarados determinados conceptos, que creo puedan servir no sólo a los que se inclinan por el estudio de esta rama del derecho y en particular a esta clase de conflictos, sino aún, a los dirigentes obreros y a los mismos agrupados.

En el momento en que surge un movimiento de división dentro del gremio, brota también, como consecuencia necesaria, la urgencia de los separatistas para controlar al sindicato por medio de la representación.

Lo ordinario es que en el mismo momento de la disensión aparezcan dos Comités Ejecutivos: uno que es el que ya tenía la organización y otro nuevo, de hecho, que se enfrenta al antiguo, sosteniendo su personalidad de mandatario, de representante del gremio, y desconociendo al que ya estaba en funciones.

Así la situación, cabe preguntarse. ¿Quién es el verdadero representante del gremio?

A contestar la pregunta anterior va esta primera parte.

a).—*Soluciones de hecho.*

Dada la circunstancia, de ser el Derecho del Trabajo una rama poco explorada en nuestro ambiente jurídico y escasa la bibliografía sobre la materia en que me ocupo, me he visto en la necesidad de buscar dentro de los principios generales del Derecho, la solución adecuada, recurriendo a las experiencias que ha habido en algunas agrupaciones sindicales y analizando la forma en que se han resuelto, por las Autoridades del Trabajo, problemas similares al de que es objeto esta tesis.

Como en todas las relaciones humanas, lo normal es que no haya necesidad de llegar a la discusión en términos jurídicos, sino que las partes se pongan de acuerdo, y así, no es raro observar arreglos particulares entre representaciones, y aún, en veces, los mismos funcionarios jurisdiccionales, recomiendan a las partes un avenimiento. Esto es to-

davía más frecuente en las Juntas de Conciliación, no sólo porque tienen obligación de hacerlo, sino por comodidad, y es curioso anotar que sólo en unos cuantos casos, se ha estudiado el conflicto que trato de resolver, pero con raquíticos razonamientos jurídicos.

Dada la semejanza que existe entre las Sociedades Civiles y la persona moral denominada Sindicato, es de presumirse que los conflictos que surjan dentro de la persona moral, sean resueltos por los mismos componentes de ellos. Analógicamente es de pensarse que la voluntad de las mayorías se imponga sobre las minorías, y así el problema que analizo, aparentemente, se reduce a que la voluntad de la mayoría imponga su criterio sobre el de la minoría. Esto sería perfectamente válido, dado no encontrarse disposiciones de los estatutos que invalidaran el acuerdo de la mayoría, que no se reúna el número de votos exigidos por los mismos estatutos para tener como inobjetable un acuerdo; esto es: puede existir la mayoría, sin ser mayoría legal. El conflicto entonces, debería reducirse a que la asamblea reforme los estatutos y posteriormente imponga su resolución; sólo que en este caso, al igual que en el anterior, se tropieza con la dificultad de que los estatutos no permitan su modificación por no constituirse la mayoría legal. Se prevee entonces, que la asamblea no se pondrá de acuerdo tampoco en este último supuesto, y desgraciadamente se ha visto que casi siempre sucede así, lo cual quizá pueda evitarse en un lejano día, con la intervención del Estado consistente en propagandas, en educación colectiva y en reglas de vida sindical que capaciten a los agremiados, para decidir sus conflictos entre ellos.

Las vías de hecho han sido variadas, y en unas ocasiones por una razón, y en otras por otras los conflictos se han venido a resolver generalmente por medio de convenios, o bien en demandas por detentación del contrato colectivo, en virtud de lo dispuesto por el Art. 43, párrafo II, de la Ley del Trabajo, pero, en esas formas, nunca se resuelve en verdadera justicia, por implicar la transacción sacrificio de derechos, y la detentación del contrato por exigir un juicio tardado y, a mayor abundamiento, no ser la vía jurídica que venga a establecer quién tiene la mayoría, y por consecuencia a quien le corresponde por derecho la detentación del mandato y nunca que Comité Ejecutivo es el que debería ostentar la representación del gremio. Por no haberse resuelto el problema jurídicamente, intento resolverlo con apoyo en los preceptos en vigor o en los principios del derecho.

b).—*Soluciones de Derecho.*

Como consecuencia de lo inadecuado de las soluciones de hecho, precisa recurrir a los principios de derecho, en busca de una solución técnica.

Una vez dada una situación de conflicto, que no puede resolverse por intransigencia de alguna de las partes ni recurriendo a alguna solución de hecho, lógico es pensar en un arbitraje o en alguna resolución jurisdiccional que venga a poner término al problema planteado. En el caso de los conflictos de representaciones se piensa que el Estado no debe intervenir en su carácter de autoridad para imponer una resolución que vendrá a afectar necesariamente a los miembros y al gremio. En realidad parece ser, a priori, que existe un derecho indiscutible para los agremiados de nombrar como sus representantes a aquellas personas que mejor les plazca. Se duda de la justicia y la juridicidad de una resolución de una autoridad que venga a imponer a determinadas personas no queridas por los agrupados como sus representantes. Parece como si se atacaran derechos privados de la agrupación.

Pero por otra parte encontramos como fundamento de cualquier resolución de la autoridad avocándose del conocimiento del problema resolviéndolo y después imponiendo su fallo, el principio de orden público. En efecto, el Estado está interesado y es uno de sus fines, el de procurar la armonía entre los grupos o entre los individuos que por cualquier razón no la hayan encontrado y profundizando en este problema, he de observar que los conflictos trascienden no sólo a las clases trabajadoras sino también a los patrones y aún a la economía del país.

La labor jurisdiccional que desarrolla el Estado no puede quedar supeditada única y exclusivamente a los derechos subjetivos previstos por la Legislación positiva, que como es bien sabido no alcanza, por ser obra de humanos, a prever las situaciones de contienda que puedan suscitarse. Es un sentido unánime el de que las autoridades jurisdiccionales busquen la solución de un conflicto y den su fallo sin que les pueda valer como disculpa el hecho de no encontrar preceptos expresos que apoyen la pretensión del actor y este sentido ha alcanzado hasta la Constitución en la que se obliga a los jueces a dar sus fallos fundándose, en caso de que no haya preceptos legales expresos, en los principios de derecho o en la más completa equidad.

De esta suerte es de concluirse, que si es posible la intervención del Estado en la vía jurisdiccional, en aquellos casos en que lo soliciten

las personas que en alguna forma se sientan perjudicadas en sus derechos.

La labor jurisdiccional del Estado está precisamente al servicio del pueblo en general y en particular, al servicio de todas aquellas personas cuyos derechos se hayan transgredido.

En todos los casos en que no se llega a una solución amistosa sobre un asunto, la parte que se siente perjudicada, se ve compelida a acudir a las autoridades jurisdiccionales, para que estas en su auxilio, resuelvan sobre el punto en discusión, fijen el alcance de los derechos controvertidos; por tanto, el conflicto latente entre representaciones sindicales deberá tener una solución de índole jurisdiccional en que se siga todo un proceso en forma de juicio. Este, como es bien sabido, comienza con el escrito del actor en que expone su demanda o queja, y supuesto que en el conflicto entre dichos representantes se estará en presencia de un problema de índole jurídico, las formalidades del juicio que habrán de seguirse, serán precisamente las relativas a las de los juicios de derecho establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Ocurre entonces preguntar:

¿Quién deberá solicitar en el caso la intervención jurisdiccional del Estado? ¿Quién vendrá a ser el sujeto de la acción procesal en el conflicto?

CAPITULO II

DEL SUJETO DE LA ACCION

Para perfilar las características del sujeto de la acción, es preciso remover algunos conceptos concernientes a la naturaleza de la acción.

a).—*De las acciones en general.*

Definición.—Chiovenda, en su tratado de derecho Procesal Civil, dice: "La acción es el poder jurídico que da vida a la condición para la actuación de la voluntad concreta de la Ley".

Kisch, en sus Elementos de Derecho Procesal Civil, dice: "La pretensión del acto del Tribunal, puede llamarse acción procesal".

Frecuenteemente se confunde la facultad que tiene un individuo para exigir de otro el cumplimiento de una obligación, con la genuina acción procesal, pero Kisch la distingue con meridiana claridad: la acción procesal supone normalmente la existencia de un derecho civil, y digo normalmente, porque hay muchos casos en los que no teniendo un individuo derecho alguno que hacer valer en contra de otro, pone en movimiento la actividad jurisdiccional del Estado, para el efecto de que éste, en su auxilio, satisfaga su imaginario derecho; lo cual no trae otra consecuencia que la de que se absuelva al demandado, sin que por ello deje de considerarse bien ejercitada la acción procesal, como si existiera el derecho privado del actor.

El Código de Procedimientos Civiles, establece determinados requisitos sin los cuales no habrá acción procesal.

"ARTICULO 1º—El ejercicio de las acciones civiles requiere:

I.—La existencia de un derecho;

II.—La violación de un derecho o el desconocimiento de una obligación, o la necesidad de declarar, preservar o constituir un derecho.

III.—La capacidad para ejercitar la acción por sí o por legítimo representante;

IV.—El interés en el actor para deducirla.

Falta el requisito del interés siempre que no pueda alcanzarse el objeto de una acción, aún suponiendo favorable la sentencia.

La frase del artículo primero: "El ejercicio de las acciones civiles requiere", no hay que interpretarla en su aspecto literal, pues se llegaría a la conclusión de que la acción procesal es el hecho de ejercer la acción civil, sino entendiendo que ese ejercicio implica la facultad de hacer entrar en actividad al órgano jurisdiccional del Estado, como consecuencia de la pretensión del actor; o dicho de otra manera: el hecho de poner en movimiento a los tribunales, a fin de alcanzar la efectividad de ejercitar una acción civil, es lo que constituye la acción procesal; la mediación solicitada al Tribunal para exigir una prestación, es el elemento determinante de la acción procesal.

Insistiendo en la distinción entre la acción civil o privada y las procesales o públicas, repetiré con Kisch: en tanto la acción procesal es una actividad, la de derecho privado es un estado; la primera pertenece al Derecho Procesal y la segunda al Civil; la procesal persigue directamente un acto del Estado y la civil uno del adversario y, siguiendo la opinión de Chiovenda, quien considerara a la acción procesal como autónoma, diré que no siempre es necesario que exista un acción de derecho privado para que tenga lugar la procesal, sino que puede existir una acción de otra clase y aún no existir ninguna acción privada, caso en el que la procesal resulta tan correctamente ejercitada, como si la demanda fuese fundada.

b).—Clases de acciones.

1a.—Entre los diversos supuestos de la fracción II, del art., transcrito, el primero de ellos exige la "violación de un derecho o el desconocimiento de una obligación". En estos casos el particular, interpretando a "contrario sensu" el precepto, tendrá que exigir por conducto del tribunal, "que su contraparte lo restituya en su derecho o haga que se le

reconozca la obligación, y si el particular ha sufrido perjuicios por esa violación o por ese desconocimiento, lógico es que tenga también que solicitar se condene a su adversario a resarcir tales perjuicios; y así estamos en presencia de la acción de condena, en la que, existiendo un derecho que se ha violado o desconocido, el sujeto del mismo solicita por medio de la acción procesal, que se declare la existencia del derecho y se condene al demandado al respeto del mismo; y si tal declaración se obtiene y no satisface voluntariamente el demandado la pretensión del actor, este puede, fundándose en la sentencia condenatoria, provocar la ejecución forzosa del derecho declarado en su favor y en contra del deudor.

2a.—En el segundo supuesto de la misma fracción II, se está en presencia de otra acción en la que el sujeto del derecho busca la declaración de un derecho, la constatación de él, y por eso los actos que el actor solicita del Tribunal, se denominan declarativos, y a la acción se le llama declarativa. La acción declarativa es, pues, aquella en la que el actor solicita del Tribunal se declare con fuerza de cosa juzgada, por medio de un fallo judicial, la existencia de una determinada relación jurídica, puesta en duda o discutida; en este caso solamente es necesario que el actor demuestre que existe duda o controversia en torno a la relación jurídica que pide sea declarada en forma indudable y en su favor; tendrá que demostrar la existencia de un peligro inminente de desconocimiento de la relación jurídica, que hace necesaria la declaración judicial para el objeto de evitar la desaparición del derecho.

Como ejemplo de lo anterior, se encuentra la acción de jactancia, que se da a aquellas personas que resultan deudoras como consecuencia del dicho de otra persona, sin que en la realidad exista una obligación en favor del jactancioso. La acción declarativa puede ser positiva o negativa, según que se solicite la declaración de la existencia del derecho o la de la inexistencia del mismo. En ambos casos el objeto de la demanda es una relación jurídica, pues no es posible solicitar la intervención judicial para demostrar la falsedad o veracidad de un hecho. Kisch encuentra una excepción a la regla anterior, en el caso en que se solicita la declaración de la autenticidad de los documentos.

Dentro de las acciones declarativas, se envuelve a aquellas en que se pretende preservar un derecho. Por eso me permití en el párrafo anterior, encerrar en un paréntesis tanto a las declarativas como a las preservativas, pues estas persiguen una decisión del Tribunal, análoga a la que persiguen las declarativas.

3a.—El tercer supuesto, que se encuentra en la parte final de la misma fracción, se refiere a la constitución de un derecho; de él se deduce otra clase de acciones que la doctrina conoce con el nombre de constitutivas, en las que, como su nombre lo indica, se persigue la constitución de algo nuevo, por virtud de la modificación de un estado jurídico existente o bien, la confirmación de dicho estado; son aquellas por virtud de las cuales se busca la producción de una modificación, introduciendo una estructura nueva en la situación jurídica existente; en estas acciones no se limita el actor a solicitar que se constate lo que es, sino que busca la constitución de algo nuevo.

La clasificación anterior, se hizo tan sólo en atención al contenido de la petición que por el ejercicio de las acciones se formula y por estimarla como única indispensable para el objeto de mi estudio.

c).—*De la parte actora.*

1.—El actor.

El actor es una de las partes del proceso; en concreto, es el que busca la intervención jurisdiccional para el efecto de que satisfagan sus intereses personales, a diferencia del demandado, quien se defiende de las pretensiones de aquél. Normalmente es el actor quien pretende del órgano jurisdiccional el auxilio necesario para hacer que su deudor satisfaga los derechos que le asisten, pero puede darse el caso que por otra parte es muy común, de que el demandado sea a su vez el actor, como consecuencia de una reconvencción.

Generalmente las partes llevan al proceso una controversia jurídica y el Estado, para resolverla, sigue diversos procedimientos, pero siempre a instancia de parte y en virtud del ejercicio de la acción. Así resulta de la naturaleza de las funciones jurisdiccionales. El Estado nunca interviene de oficio en la resolución de los conflictos, o para mejor decir, las autoridades jurisdiccionales no intervienen sino en tanto que se busca su intervención por medio de la acción procesal. Esta puede ejercitarse por las partes en la relación jurídica o por representantes del Estado que sustituyan a éstas, porque si el órgano jurisdiccional tuviera la iniciativa, vendría a ser "juez y parte".

2.—De la capacidad para ser actor.

En cuanto a la capacidad para ser sujeto de la acción procesal, la norma general es que todo aquel que posea la capacidad jurídica, tendrá capacidad para ser parte en el proceso; y capacidad jurídica, la de-

fine el Código Civil, el Derecho Público o el Administrativo para los casos en que el Estado sea parte, así como la Ley Federal del Trabajo que otorga capacidad para ejercer las acciones derivadas del contrato de trabajo o de la Ley, aún a los menores de edad de uno y otro sexo, que tengan más de dieciséis años.

Con los elementos anteriores trataré ya de responder a la pregunta relativa a determinar quienes son las personas que podrán solicitar, la intervención del Estado en vía jurisdiccional para resolver el conflicto de dos Comités Ejecutivos o sea: ¿Qué derechos pueden tener los agremiados, o los terceros o el Estado, para solicitar la intervención de una autoridad jurisdiccional en la solución del conflicto de dos Comités Ejecutivos.

d).—Soluciones posibles.

1.—Los sindicalizados, individualmente considerados, tienen derecho a hacer intervenir a las autoridades jurisdiccionales, a fin de que diriman los conflictos que entre ellos se susciten, y esta facultad nace como consecuencia del contrato de asociación, en el que a los sindicalizados se les reconocen determinados derechos en su calidad de asociados; y, siempre que haya violación de esos derechos, podrán los asociados acudir a los Tribunales en demanda de reparación, según el Art. 10., del Código de Procedimientos Civiles. Así, cada uno de ellos está facultado para exigir a los demás miembros que se comporten en los términos dispuestos por los estatutos, o que la agrupación se amolde a ellos, y en tal caso, tienen expedita la acción ante las autoridades jurisdiccionales, a quienes compete dirimir el conflicto surgido entre los asociados como miembros de la agrupación, o entre la agrupación a la que pertenece el asociado y éste, considerado aisladamente.

La acción procesal, en esta solución, viene a ser un recurso que se da en favor del agrupado, para lograr que los acuerdos de la asamblea o los del Comité Ejecutivo, se modifiquen y se orienten como sea en justicia. Los estatutos no podrán prohibir, en principio, que el agremiado acuda a la intervención estatal en los casos de pugna con el Comité Ejecutivo del Sindicato al que pertenezca, porque esto sería contrario a la naturaleza jurídica de todo contrato que no admite que el cumplimiento del mismo quede al arbitrio de uno de los contratantes. (Art. 2796 del Código Civil).

El hecho de que un sindicalizado tuviera forzosa necesidad de que el conflicto se resolviera dentro de la Agrupación, sin posterior recurso,

aún en los casos de flagrante violación de sus prerrogativas individuales, sería naturalmente absurdo en un estado de derecho, porque equivaldría a que los asociados se hicieran justicia por sí mismos; ni se puede pensar tampoco en una cláusula tal que prohibiera a sus agremiados acudir a los tribunales a proponer sus demandas en reparación de la injusticia cometida en su perjuicio, porque hay un interés público, contrario, según el cual los tribunales estarán siempre expeditos para administrar justicia. Art. 19 Constitucional. Por tanto: no cabe concebir que los actos o decisiones de asamblea, que sean contrarios a derecho, o a la justicia, no puedan ser revocados por los Tribunales.

Un ejemplo de lo anterior nos lo da la cláusula de exclusión, en la que, como consecuencia de ella, después de haberse expulsado a un asociado del gremio, se le separa del trabajo, pues en este caso, el asociado a quien se le haya expulsado en forma indebida o ilegal, puede recurrir a las autoridades competentes a fin de que ellas resuelvan en definitiva sobre la aplicación de la cláusula de exclusión. De esta clase de demandas se han visto muchos casos en las Juntas, y aún la Suprema Corte de Justicia ha llegado a resolver no sólo en cuanto a la admisión de la demanda, porque eso ya ni se discute, sino sobre la responsabilidad que le resulta al patrón, de la aplicación de la cláusula de exclusión por el gremio.

Si, pues, en tales casos puede el agremiado acudir a los Tribunales, no veo porqué, en los casos de conflicto entre sus coagrupados, por virtud del cual no se precise quien es, o quienes son los representantes del Sindicato, no tenga igual prerrogativa de recurrir a las autoridades presentando la demanda correspondiente, porque es indudable que el trabajador en principio, tiene derecho a exigir que la agrupación a la que pertenece funcione en debida forma, con apego a los estatutos o de acuerdo con las decisiones de la mayoría legal, y en el caso en que no se haga de esta suerte, se le perjudicará en ese derecho, que, al ser violado, da margen a que el agrupado, si lo estima oportuno, acuda ante las autoridades a fin de que precisen la situación del conflicto de representaciones de la asociación a la que él pertenece.

Sin embargo, si es cierto que, en principio, el trabajador individualmente considerado tiene derecho para enjuiciar, debe restringírsele la facultad a determinados casos, pues de otra manera la ingerencia del Estado en la vía jurisdiccional, adquiriría proporciones tales, que revisaría todos y cada uno de los actos del Sindicato, bastando para ello que

uno solo de los agrupados se inconformara, para que tuviera lugar la actuación del Tribunal.

Ciertamente hay perjuicio individual cuando un ente social resulta afectado, cuando se lesionan los derechos del organismo al que aquél pertenece, pero si una violación trasciende al gremio en general, el derecho individual se opaca y es absorbido por el perjuicio social, es decir, en estos casos, quien en realidad recibe el perjuicio es el todo social, mas no el agremiado individualmente considerado.

En el conflicto entre representaciones, la lesión trasciende a todos los agremiados y no a uno en lo especial. Puedo asegurar que el perjuicio, en el caso concreto, no llega hasta los sindicalizados en su individualidad, sino, fundamentalmente, perjudica al ente social sindicato y por ello, es este el que puede tener derecho privado, como consecuencia de la necesidad que tiene de constituir legalmente su situación jurídica.

Por tanto: para que el asociado pueda acudir en vía de demanda, es necesario que la violación de sus derechos, no lesione los intereses generales, sino exclusivamente, los particulares de él.

2.—Si al asociado quejoso aludido en el apartado anterior se le unen varios compañeros disidentes y, formando la mitad más uno, se presentan en son de queja ante la autoridad, de la que solicitan se desconozca el Comité Ejecutivo existente, por haberlo destituido, la autoridad tendrá que reconocerles personalidad para demandar, porque es la mayoría quien promueve, y para hacer resaltar el razonamiento, pensemos en un Sindicato de doscientos trabajadores: ciento noventa de ellos desconocen al Comité que está constituido por diez miembros y presentan su demanda. En este supuesto no es dudoso que las autoridades competentes tendrán que admitir la personalidad de los promoventes, porque constituyen la asamblea misma, la voluntad máxima del gremio, y al admitirla lo harán, en atención a la suma de derechos de cada agrupado, individualmente considerado; y entonces no es sólo el derecho violado el que se toma en cuenta, sino también el número de perjudicados.

Lo mismo ocurrirá si la mayoría sostiene la validez y la vigencia del nombramiento del Comité existente, cuando trate de desconocer a otro de hecho y espurio que se ponga enfrente.

3.—Otra solución se deduce del Código Civil, que en su artículo . . . 2675, establece la posibilidad de que ante la contumacia de la Directiva de una asociación para convocar a Asamblea General, por requerimiento

de un cinco por ciento de los asociados, el juez de lo civil haga la convocatoria a petición de dichos asociados, porque es indudable que el artículo invocado establece una forma específica de acreditar la personalidad en el caso concreto a que se contrae; y como el Sindicato queda comprendido entre la asociación, aplicando por analogía el mismo artículo, se puede considerar el cinco por ciento de los asociados del Sindicato como suficiente para acreditar la personalidad en aquellos casos en que sea necesario presentar una demanda con motivo de las cuestiones sindicales en que aquel número de asociados estime perjudicados sus derechos.

Esta interpretación parece correcta, porque con ella se evita que un solo individuo pueda, en cualquier momento, presentar conflictos en contra de la agrupación, situación que sería demasiado molesta y pondría en predicamento la solidaridad de la agrupación, y por otra parte, se adopta así, una posición intermedia entre los extremos: la mayoría o la voluntad de un individuo.

4.—Puede suceder, también, que un Comité Ejecutivo a quien se haya desconocido arbitrariamente, solicite de la autoridad jurisdiccional que se desconozca al nuevo Comité por considerarlo de hecho, en frente del promovente que se considera de derecho. La autoridad tendrá que admitir la demanda, porque hay un interés legítimo en el Comité en funciones para defender su investidura; y lo mismo acontecería si el nuevo Comité solicita de la autoridad jurisdiccional, que se desconozca al antiguo que se considera de hecho y se tenga como de derecho al Comité que ejercita la acción.

5.—Supongo otro caso: un patrón que se encuentra ante dos Comités Ejecutivos solicita de la autoridad, que decida cuál de ellos es el representante de la agrupación con quien debe de celebrar contrato colectivo, y como es un legítimo interesado, su acción prosperará, es decir la autoridad precisará en su resolución, al Comité que tiene la representación legal para contratar.

c).—Conclusiones.

1.—Si bien es cierto que los asociados, individualmente considerados, tienen un círculo determinado de derechos sobre los cuales no pueden pasar las decisiones de sus consindicalizados, también es cierto que existe una serie de derechos acerca de los cuales hacen expresa renuncia, y al formar parte del Sindicato aceptan también, someterse a la vo-

luntad de la mayoría; pero ésta no puede llegar hasta perjudicar a los agremiados en sus propios derechos individuales, por lo que habrá que determinar si en el caso que me ocupa existe ese perjuicio individual, y por tanto, si es posible reconocer personalidad a cada individuo para demandar ante las autoridades competentes la precisión de la representación sindical.

Como ya lo hice notar, entiendo que el perjuicio que resienten los asociados por no poderse precisar la representación del gremio al que pertenecen; no es individual, sino colectivo; no afecta al compañero X o al camarada Z, sino que afecta a todos los integrantes del sindicato por igual, y si las acciones tienen su base en un derecho de carácter privado, habrá que pensar que no existiendo éste no es posible considerar en el caso, procedente, la acción procesal del agremiado.

En efecto, el trabajador individualmente, no sufre lesión en sus intereses personales, sino sólo en su carácter de agremiado, de sindicalizado; no se le ataca en su patrimonio, en su persona o en sus derechos personales; no es él quien resulta perjudicado, sino que resulta ofendida la agrupación entera. La falta de representación precisa del sindicato del que el trabajador forma parte, trae un perjuicio de clase que sólo puede ser reclamado por los individuos que formen esa clase, y la clase trabajadora se forma por el conjunto de trabajadores, pero nunca por un solo trabajador. Así, un obrero aislado no puede tener acción para acudir a las autoridades jurisdiccionales en demanda de precisión de representación del gremio al que pertenece.

II.—En cambio, tienen personalidad los trabajadores, cuando las violaciones han afectado a los intereses de un número considerable de ellos, pues entonces resulta afectada la organización propiamente dicha. No es ya un trabajador sino un grupo mayoritario el que viene perjudicado en su derecho; y en aquellos supuestos en que la mitad más uno de los componentes de un sindicato, estén descontentos por no poder imponer sus determinaciones, están capacitados para plantear sus demandas ante las autoridades. En estos casos sí pueden ser sujetos de la acción los trabajadores.

III.—La solución propuesta relativa al cinco por ciento de los asociados, presenta la comodidad de ofrecer una posición intermedia entre los extremos: la mayoría o la unidad individual; pero la interpretación del artículo 2675 del Código Civil resulta un tanto exagerada o demasia-

da amplia; por tanto no es admisible que ese porcentaje dé personalidad a los agremiados para otra cosa que no sea la de obtener la convocación.

IV.—Es indudable que un Comité Ejecutivo electo en condiciones de perfecta validez, debe de durar en su encargo todo el tiempo que le fijen los estatutos o los agremiados, y, si éstos, sin amoldarse a las normas prestablecidas, lo desconocen, vienen a despojarlo del derecho que le asiste para seguir representando al gremio; por consiguiente, ante esa violación, tienen expedita la acción procesal para lograr el respeto de su investidura; y en el caso de que sea el nuevo Comité Ejecutivo el que pretenda se le reconozca su investidura frente al Comité destituido que se opone al ejercicio de sus funciones, puede también ser sujeto de la acción alegando ante la autoridad jurisdiccional que fué legalmente designado, sobre todo si comprueba que su designación fué el resultado del voto mayoritario.

V.—La disyuntiva de un patrón que se encuentre ante dos Comités Ejecutivos del Sindicato de Trabajadores de su empresa, justifica el interés especial que tiene en saber cuál de ellos es el representante genuino de una agrupación con la que está obligado a celebrar contrato colectivo, pero no evidencia la acción privada ni tampoco la procesal pues de cualquier manera existe el hecho indudable de que la relación jurídica contrato de asociación, es completamente ajena a la situación de derecho contrato colectivo de trabajo. La excepción que podría oponer el patrón, sería una dilatoria que suspendería la tramitación en tanto se precisara la representación, pero que de ninguna manera podría llegar a entorpecer la acción fundamental de los trabajadores.

De lo anterior resulta que el patrón no tiene acción para intervenir en el conflicto entre representaciones.

El patrón puede tan sólo pedir a la Junta o a la Secretaría del Trabajo, que le informe de cual es el comité que aparece como mandatario de un gremio, y aún negarse a contratar con el Comité que considere ilegalmente constituido. Pero en este caso el patrono tendrá que correr por su cuenta los riesgos y consecuencias de su negativa.

Así, por exclusión, podemos concluir que sólo las mayorías del Sindicato o los Comités Ejecutivos tienen las características de sujetos de la acción procesal, tendiente a la declaración de la legalidad de la representación de un Sindicato de Trabajadores.

Dejo contestada en esa forma la pregunta que me formulara al principio de este capítulo; en el siguiente procuraré precisar ante quien se promueve dicha declaración.

CAPITULO III

DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES

Normalmente las autoridades competentes para conocer de un conflicto, son aquéllas que aplican las disposiciones que rigen el caso que tenga que plantearse ante ellas; y por tanto, resulta indispensable precisar (qué leyes) serán las aplicables al conflicto del que me ocupo para después concluir cuáles tendrán que ser las autoridades que deban resolverlo.

a).—*Leyes aplicables.*

Cabe discutir si se deben aplicar las leyes civiles en el caso de disensión entre trabajadores, como consecuencia de la naturaleza del convenio de asociación, que es de carácter civil; o bien la Ley del Trabajo, por ser ésta la que norma y reglamenta la vida del Sindicato.

Este primer problema se presenta en virtud de que las características de las asociaciones civiles concuerdan con las del sindicato; en efecto, analizando el artículo 2670 del Código Civil, nos encontramos con que este dispone:

“Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”.

Descomponiendo el concepto para desentrañar los elementos de la asociación, encontramos:

1.—Una pluralidad de individuos.

2.—Un convenio entre ellos para reunirse de manera que no sea transitoria.

3.—La realización de un fin común.

4.—Fin común que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico.

Las anteriores características también las posee el sindicato, pues este es una reunión de individuos (trabajadores o patronos), que convienen en reunirse para el efecto de realizar un fin común, como lo es el del mejoramiento de su clase; el cual fin está permitido por la Ley, puesto que no es contrario al orden público; y no hay afán de lucro, porque si bien es cierto que los sindicatos tratan de obtener mejores condiciones de vida, que se traducen en un aumento económico para ellos, esto no viene a significar una intención especulativa.

Y la doctrina, de acuerdo con el derecho positivo, define la asociación profesional, en igual forma que las asociaciones civiles, distinguiéndola sólo por las personas que la forman para caracterizarlas mejor; y así advertimos, que Ferrara en su libro "Las Personas Jurídicas" y Planiol en su "Tratado de Derecho Civil", envuelven al Sindicato en los conceptos de personas jurídicas y concretamente en el de asociaciones y nuestro Código Civil en el de personas morales, según su Art. 25, fracción IV.

Sin embargo, cabe precisar que el sindicato tiene algunas otras características que lo distinguen de las demás asociaciones, como son entre otras, la de que está integrado por trabajadores o por patronos, quienes constituyen una clase especial dentro de la esfera social, y está amparado de modo categórico por la Frac. X del Art. 123 Constitucional y reglamentado en parte, especialmente, por la Ley Federal del Trabajo.

De todo lo anterior resulta, en síntesis, que los sindicatos son asociaciones de Particulares (trabajadores o patronos), que convienen en reunirse de manera no transitoria, para realizar un fin común, permitido por la Ley y sin carácter preponderantemente económico, y que en su vida interna se rigen, fuera de lo previsto en sus estatutos, por la Ley Federal del Trabajo.

Las leyes aplicables tendrán que ser precisamente las del trabajo, por ser las especiales reguladoras de la vida de los Sindicatos y de su representación y sólo con el carácter de normas supletorias deberán tomarse en cuenta las de Derecho Civil, relativas a las asociaciones.

A pesar de que el sindicato es una asociación, no es posible aplicar

las normas relativas a estas en su aspecto genérico sino las específicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y que regulan a las Asociaciones de Trabajadores, fundándose en el principio de que en donde rige la ley especial no debe regir la ley general.

De lo anterior se concluye que las autoridades competentes deberán ser las del Trabajo.

b).— *Autoridades competentes.*

En algunas ocasiones los mismos trabajadores en pugna, se someten a determinada autoridad y en la práctica se ha visto que designan comúnmente, el encargado de la Secretaría del Trabajo, en los conflictos de Jurisdicción Federal, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, en los del fuero local para que actúen en la resolución del conflicto, en calidad de árbitros; pero estos arbitrajes no se ejercen bajo la forma jurisdiccional, sino como mera intermediación amistosa; no se arbitra en virtud de facultades expresas, sino por sumisión voluntaria de las partes, y es el asentimiento de las mismas simplemente, el que permite al titular de las dependencias citadas, intervenir en el conflicto.

Ahora bien, para el caso a estudio, no interesa esta clase de sumisiones, a pesar de que los árbitros aplican las leyes del Trabajo, porque en rigor y como ya se dijo, no se trata de resoluciones jurisdiccionales desde el punto de vista de las autoridades que las dictan y para que se imponga el cumplimiento de ellas es necesario que se eleven a convenios sancionados por las Juntas, quienes les darán los efectos de un laudo. Creo que en el caso en que alguna de las partes no acuda a ratificar su convenio ante la Junta, deberá aplicarse supletoriamente el artículo 632 del Código Procesal Civil mandándose el laudo privado al Presidente de la Junta para que lo ejecute.

De paso me permito externar mi opinión sobre el carácter de supletoriedad del Código Procesal Civil para el D. F., y Territorios, en los casos en que se ventilan conflictos de índole local, frente a otra opinión que sostiene que la norma supletoria de la del trabajo, es el Código Procesal Civil Federal, apoyándose este criterio en la consideración de que la Ley del Trabajo es Federal también; pero si bien es cierto que esta Ley es de carácter federal, no es exacto en cambio que por serlo deba suplirse con otra de ese mismo carácter, porque el citado Art. 16, habla de los principios del derecho común, que es el local, y porque me parece más lógico y sensato, que deba ser la ley local la supletoria, en atención a que está más cerca de las costumbres y usos del lugar; y para fortale-

cer mi aserto, ahí está el ejemplo terminante del Código Mercantil que en su Art. 1051, proceptúa que a falta de disposiciones se aplicará la ley de Procedimientos del D. F., y Territorios, que es local.

c).—*Autoridades del Trabajo.*

Establecido que los sindicatos están amparados y reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones de ésta vienen a ser las aplicables para dirimir las cuestiones que surjan en el seno de ellos y que escapan a la regulación de los estatutos de los mismos, por lo cual hay que acudir a dicha Ley para determinar las autoridades encargadas de conocer y resolver el conflicto provocado por la representación sindical.

El Art. 334 de la Ley del Trabajo, establece:

“Que compete la aplicación de las disposiciones de esta Ley:

I.—A las Juntas Municipales de Conciliación.

II.—A las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

III.—A las Juntas Federales de Conciliación.

IV.—A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

V.—A los Inspectores del Trabajo.

VI.—A las Comisiones Especiales de Salario Mínimo: y

VII.—A la Secretaría de Educación.

Y más adelante, los artículos 407 y 413, colocados dentro del capítulo de “Autoridades del Trabajo”, hablan de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual se encarga, también, de la aplicación de la citada Ley, en sus funciones cotidianas de arreglo amistoso que le impone el artículo 411.

Además, considero a la Secretaría del Trabajo en lo federal, y en lo local a la Dirección del Trabajo y Previsión Social, dependiente del Departamento Central, como autoridades que se encargan de aplicar la mencionada Ley.

Las Juntas Municipales de Conciliación, tanto locales como Federales y las Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje realizan funciones jurisdiccionales, desde un punto de vista material. En cuanto a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, es pertinente anticipar que realizan su función jurisdiccional por medio de las opiniones

que rinden en el caso que se les plantea, pues esas opiniones adquieren fuerza de resolución definitiva en el momento en que transcurre el término fijado por la Ley, sin que las partes se inconformen con ella.

Todas las demás autoridades, como los inspectores del Trabajo, las Comisiones del Salario Mínimo, etc., no realizan sino actos administrativos, desde el punto de vista material y en cuanto al contenido de los mismos actos.

d).—*De las Autoridades Jurisdiccionales competentes.*

Qué autoridades jurisdiccionales son las competentes para el efecto de intervenir en casos como el que se analiza o sea el que se suscita dentro del Sindicato a fin de resolver la situación de conflicto entre representaciones, es obvio ya señalarlas, porque están implícitamente mencionadas en los párrafos precedentes.

Las autoridades encargadas de la aplicación de las disposiciones de la Ley del Trabajo, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Administrativas consideradas desde el punto de vista formal, por depender del Poder Ejecutivo, y son jurisdiccionales desde el punto de vista material y desarrollan funciones de conocimiento y decisión en los asuntos de su competencia, por más que no forman parte del Poder Judicial; y prescindiendo del carácter administrativo o judicial de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, es inconcuso que a ellas compete la aplicación de la Ley el Trabajo en funciones jurisdiccionales, por disponerlo así el Art. 334 de esa misma Ley, así como los artículos 340 y 357 en cuanto a las primeras, y los 361 y 366, en cuanto a las segundas; son por tanto, las expresamente competentes para conocer y resolver el conflicto de que se trata.

En los capítulos II, III, IV, V, del Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo, se concretan las atribuciones de las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, las de las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje. En esos capítulos se especifica que dichas autoridades deberán conocer de los conflictos que se susciten entre trabajadores, amén de los que surjan entre capital y trabajo, lo cual viene a reforzar mi aserto de que las referidas Juntas son las Autoridades que deben conocer de los conflictos intrasindicales, aún prescindiendo del contrato de Asociación y tomando tan sólo en cuenta el carácter de trabajadores que tienen los componentes del Sindicato.

Sin embargo, cabe algún comentario al Art. 342 de la mencionada

Ley, colocado en el capítulo III, relativo a las Juntas Centrales, que textualmente dice:

“Corresponde a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo, que se produzcan dentro de su jurisdicción y que no sean de la competencia de las Federales”.

A primera vista, se advierte que el precepto encuadra las labores jurisdiccionales a las cuestiones entre trabajadores y patronos, y naturalmente, una interpretación literal del texto llevaría a sostener que sólo de los conflictos entre capital y trabajo pudieran conocer las Juntas Centrales, pero si se le interpreta lógica, analógica y sistemáticamente, se llega a establecer que no estuvo en la intención del legislador excluir los conflictos surgidos sólo entre trabajadores o sólo entre patronos, sino que se trata de un simple error de redacción, porque si es cierto que el artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo, restringe la intervención de las Centrales, es cierto también que los capítulos II, IV, y V, al referirse a la competencia de las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y a la Federal de Conciliación y Arbitraje, les atribuyen expresamente facultades para que conozcan de los conflictos existentes sólo entre trabajadores o sólo entre patronos, y resultaría ilógico que teniendo todas las Juntas iguales facultades para decidir, (el caso de las Juntas de Conciliación es especial), se restrinja la competencia de la Central, sólo al conocimiento de los asuntos entre capital y trabajo. Esta interpretación es permitida por el artículo 16 de la multicitada Ley, que previene que cuando no existan preceptos aplicables a un caso concreto, se recurra a los principios que se deriven de la propia Ley y, es indudable que teniendo las Juntas Centrales las mismas atribuciones de las federales, deban conocer aquéllas de los mismos problemas, y por tanto, deberán conocer de los conflictos entre trabajadores, por virtud del principio de derecho de que ahí en donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición.

Concretando lo dicho en este capítulo, se pueden establecer los siguientes postulados.

1o.—El Sindicato es una asociación que se rige por la Ley Federal del Trabajo.

2o.—Las Juntas son las que aplican la Ley del Trabajo.

3o.—El Sindicato está formado exclusivamente por trabajadores o a patrones, quienes constituyen una clase social determinada.

4o.—Esa clase, desde un punto de vista económico, constituye una sola relación en la producción.

5o.—Son las autoridades del trabajo, por la razón misma del conjunto de leyes que aplican, las más capacitadas para resolver los conflictos que se susciten entre la clase trabajadora o entre la clase patronal.

6o.—Los casos que deban conocer las Juntas Centrales o las Federales quedaran sujetos a las reglas sobre competencia de unas y otras, según que el sindicato sea de trabajos de competencia federal o local.

CAPITULO IV

DEL CONTENIDO DE LA PETICION

En las demandas generalmente se exige como requisito esencial y fundamental, el que se precise qué es lo que pretende el actor, qué es lo que busca, cuál es la clase de sentencia o de resolución que desea del Tribunal al que se dirige y esto resulta a todas luces indispensable, pues es podría decirse, el motivo de la demanda, el mehojo de toda la reclamación, por lo que en este caso resulta necesario el que se trate de precisar en este capitulo, cuál es la acción que deberá ejercitarse y por ende lo que deberá pedirse al Juzgador que declare.

Ya en el capitulo II de esta tesis, en el inciso "b", apunté la clasificación de las acciones en atención a su contenido, clasificación que reproduzco aquí, para el efecto de recordarla y de relacionarla con el caso concreto del que es materia la presente tesis, para precisar cuál es la acción procedente en atención al contenido de la petición, que por el ejercicio de la acción misma se ejercita.

Ante el problema de dos representaciones que tratan de sostenerse como representantes del Sindicato, lo que va a solicitarse de la autoridad que resuelva, es cuál de los Comités Ejecutivos es el real, el verdadero, el de derecho; y entonces la petición puede tener uno de estos dos aspectos: el de que se confirme o se revoque una situación jurídica ya establecida, lo que corresponde a una acción declarativa, o bien que se constituya una nueva, sustituyéndola por la existente, lo que corresponde precisamente, a la acción constitutiva. Así, pues, por el contenido de la petición se determina si se ejercita una acción declarativa o una acción constitutiva.

Ejemplos: de la declarativa, (aquella por la cual se exige que se precise que el actor es el beneficiario de una indemnización por muerte de un trabajador en ocasión a sus labores) y de la constitutiva, (la del Comité de nueva creación que pretende se le reconozca como legítimo).

Es posible también, que al plantearse a las autoridades Jurisdiccionales del Trabajo la situación de conflicto entre representaciones sindicales, se busque la condena por violación de derechos, pues el desconocimiento de un Comité Ejecutivo puede implicar la privación de los emolumentos que se asignan a sus componentes, y en tal supuesto es evidente que resultan afectados los intereses patrimoniales de ellos; entonces, el contenido de la petición viene a ser el que se reconozca la legitimidad del Comité reclamante y como consecuencia, la condena al pago de los emolumentos que se dejaron de percibir. La demanda se enderezará en contra del Sindicato. Sin embargo, para no salirme del tema, trataré de referirme exclusivamente a la petición que consiste en la decisión de la validez de un Comité Ejecutivo frente a otro.

Lo que pretende el actor que resuelva el Tribunal, es lo que dará la clave necesaria para identificar la acción que se ejercita. Esto sólo con el fin de precisar jurídicamente el contenido de la petición y de clasificarlo doctrinariamente, pues la realidad es que no se hace necesario en nuestro derecho procesal el de que se determine la clase de acción que se ejercita sino que es suficiente con que se exprese con claridad que es lo que se pretende.

Quien quiera que sea el actor, esto es, un Comité Ejecutivo o la mayoría, deberá buscar el que se declare por la autoridad Jurisdiccional el reconocimiento del nombramiento válido y legal del Comité al que defiende o representa. Sin embargo, la pretensión llega más adelante, pues además es necesario que se desconozca otra situación legal, o sea la del nombramiento o representación del otro Comité Ejecutivo. El actor tendrá que pedir que frente a él se reconozca que no existe ningún otro Comité representante del mismo Sindicato y además, tendrá que solicitarse el que se obligue al Sindicato a que reconozca la personería del actor.

De esta suerte, el Juez viene obligado a realizar en su resolución varias declaraciones de derechos y además, deberá buscar el que se constituya un Comité Ejecutivo como representante del gremio.

Ahora bien, puede suceder que el Comité de derecho venga a ejercitar la acción, ya sea por si o apoyado por la mayoría y que señale al Comité que estaba en funciones como demandado, caso en el que la pe-

tición deberá ser la de que se constituya una nueva situación jurídica desplazando al Comité existente para darle vida al nuevo que será actor y que además se desconozca al anterior.

La acción que se ejercitará en conclusión, debe ser la constitutiva, y aún válgame otro razonamiento más:

En los casos en que se está en presencia de dos Comités Ejecutivos lógico es de suponerse que la asamblea está dividida en sus opiniones y al venir el fallo del Juzgador se crea una nueva situación, o sea la de que se uniforman las disenciones y se reconoce sólo a un Comité Ejecutivo. Esto es, se ha modificado la situación Jurídica existente.

CAPITULO V

EL PROCEDIMIENTO ANTE LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES

Sentado que las autoridades competentes para conocer en la vía jurisdiccional de los conflictos entre trabajadores o entre patronos, son las Juntas, veamos el procedimiento que debe seguirse ante ellas.

La Ley Federal del Trabajo, reconoce tres procedimientos: uno, ordinario, que los tratadistas denominan jurídico; otro, económico, denominado así por la índole misma del conflicto que se plantea y se tramita en forma especial; y un tercero, que se denomina administrativo, porque conduce a resoluciones en que no hay controversia, como cuando se trata del registro de Sindicatos.

En el procedimiento Jurídico, se plantea una situación de derecho que implica una resolución dictada en funciones jurisdiccionales por parte del Estado; en él, se ejercitan las acciones que una persona tenga contra otra y que se deriven de cualquier fuente de derechos y obligaciones de naturaleza laboral, persiguiéndose un laudo que venga a precisar los alcances de una relación jurídica violada, puesta en duda o discutida en sus consecuencias.

En cambio, mediante el procedimiento económico se busca un equilibrio de naturaleza económica entre los factores de la producción (capital y trabajo) o bien que se declare fehacientemente que el desequilibrio existe, a tal grado que resulta incosteable la producción, y que, por consecuencia, se impone clausurar el establecimiento que atravesase por una situación económica insostenible.

El procedimiento administrativo es desarrollado por las Juntas en sus acuerdos de trámite y está regulado por un reglamento en la Junta Federal y por una serie de circulares en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D. F.

El procedimiento Jurídico sigue los lineamientos generales del proceso contencioso Civil, con diversas variantes que vienen a imprimirle mayor celeridad, siendo de hacer notar que en materia de pruebas se deja a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que las aprecien en conciencia; pero ha habido una serie de intentos, sobre todo entre algunos compañeros de estudio, tendiente a la creación de jueces de derecho que resuelven sobre las cuestiones del trabajo, singularmente o en Tribunales colegiados, sujetándose a reglas especiales de valorización de las pruebas, tendencia a la cual estoy afiliado por considerar esa innovación, como mejor garantía de los interesados en dichas cuestiones.

Ahora bien: el problema relativo al conflicto de representaciones sindicales que se intenta resolver, no se refiere evidentemente a ningún desequilibrio entre los diversos factores de la producción, que requieran establecer la armonía de los derechos del trabajo con los del capital, y el procedimiento administrativo resulta también inaplicable en la resolución de dicho conflicto, porque no hay Reglamento o Circulares que indiquen la manera de dirimirlo, y entonces, por exclusión, por razón de la materia misma, por la índole de la acción que se ejercita, y, finalmente, por la naturaleza de la declaración que se persigue como objeto inmediato de la acción, es el procedimiento jurídico el aplicable en el caso.

En síntesis: una demanda en la que se plantea la decisión sobre la validez de un Comité Ejecutivo frente a otro, deberá tramitarse de acuerdo con el procedimiento jurídico que establecen los artículos 511 a 559 para las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

En efecto, el problema de disensiones intrasindicales deberá versar sobre la interpretación de las cláusulas de un contrato de asociación regido por sus estatutos y además analizará la legalidad de las decisiones de la asamblea, no sólo ateniéndose a los estatutos, sino también a la ley o en su defecto a los principios generales del derecho, lo que equivale a decisiones jurídicas, mismas que sólo se producen a través del procedimiento jurídico.

No cabe pensar en otra clase de procedimientos porque las normas procesales son de orden público y no pueden quedar sujetas a los particulares.

Es natural, sin embargo que el conflicto entre representaciones tenga algunas variantes con respecto a los procesos contenciosos, pero creo que esto sólo será en materia de recepción de pruebas o en el desahogo especial de las mismas sin que insisto, se modifique de ninguna manera el Procedimiento Jurídico.

CAPITULO VI

DE LAS RESOLUCIONES JURISDICCIONALES DEFINITIVAS

a).—Generalidades.

Las resoluciones de los Tribunales pueden dividirse en varios grupos, según diversos puntos de vista, y así existen resoluciones de simple trámite que se denominan decretos y otras que implican la resolución de algún escrito en cuyo caso se llaman autos; existen, además, como más importantes, las resoluciones que se denominan sentencias y las cuales pueden ser incidentales o principales. En el caso sólo nos interesan las resoluciones que ponen fin a un conflicto y que se denominan sentencias. Antes de especificar las características de ellas, debo hacer constar que las resoluciones que ponen fin a los conflictos del trabajo y que se equiparan a las sentencias definitivas en la rama civil, se denomina laudos, por el hecho de que ante las Juntas se sigue el procedimiento de arbitraje, según entiende el Diccionario Jurídico.

Las sentencias definitivas, se distinguen de todas las demás resoluciones por varios caracteres que comúnmente son los siguientes:

1o.—La Ley prescribe la forma especial de ellas.

2o.—Sólo pueden dictarse para cada asunto por el Tribunal que entienda del mismo, a diferencia de las resoluciones, que pueden serlo por otros órganos, por ejemplo, por un Juez exhortado o un Secretario.

3o.—Deberán ser dictadas a base de la vista del expediente y han de ser publicadas, casi sin excepción.

4o.—No pueden ser modificadas por el mismo Tribunal que las dicta, y si se hace es por medio de una nueva resolución de un Tribunal Superior y a instancia de parte.

5o.— Los recursos en contra de ellas tendrán que hacerse valer ante una autoridad superior.

En cuanto a los laudos, se equiparan a las sentencias definitivas de los Tribunales Civiles y contienen las mismas características de las sentencias, excepto en lo relativo a los recursos, pues por ministerio de la Ley no existe más que el de responsabilidad de los funcionarios, el que no tiene precisamente las características del recurso ordinario, sino que implica un nuevo juicio, como consecuencia de los actos dolosos de los juzgadores. A continuación, paso a estudiar las distintas clases de sentencias, para determinar sus efectos.

b).—*Sus especies.*

Anticipando, nuevamente, que hay diversos puntos de vista desde los cuales se observan diversos grupos de sentencias, tan sólo me referiré al formado desde el punto de vista del contenido de la petición. A este respecto los autores, en su mayoría, reconocen tres clases de sentencias: de condena, declarativas y constitutivas.

La primera es aquélla por virtud de la cual y en el caso de que el actor haya demostrado su acción, se condena al demandado al cumplimiento de una determinada prestación. En esta clase de sentencias se declara la existencia del derecho y además se le auxilia para que sea satisfecho.

La sentencia declarativa es aquélla por virtud de la cual se declara fehacientemente la existencia de una determinada relación jurídica puesta en duda o discutida y se le da la fuerza de cosa juzgada, como consecuencia de la pretensión del actor en ese sentido.

La constitutiva, no solamente se limita declarar la existencia o inexistencia del derecho, sino que además constituye una nueva situación ya sea modificando la existente o reconociéndola como válida, frente a aquella cuya existencia se solicita.

Aplicando los anteriores conocimientos al caso que me preocupa, creo observar que los trabajadores no pretenden la condena de alguno de los Comités Ejecutivos en conflicto, ni tampoco una condena en contra del Sindicato al que pertenecen, en la cual resultarían condenados ellos mismos, y menos pretenden la declaración con fuerza de cosa juzgada de algún derecho que les asista en su carácter de agremiados o con

cualquier otro y si en cambio, buscan el auxilio de la autoridad jurisdiccional para el efecto de que se substituya la situación jurídica existente, que se cambie la situación en conflicto por una nueva; buscan que se precise la forma y términos en que deberá quedar la representación sindical, solicitando la intervención del Estado para el efecto de que armonice los intereses de sus coagrupados y en consecuencia los de ellos mismos.

c).—Conclusiones.

Por las anteriores razones, estimo que la sentencia que deba recaer al problema que he planteado, tendrá que ser de naturaleza constitutiva; las Juntas en su calidad de autoridades competentes jurisdiccionales, tendrán que substituir la situación en conflicto por una nueva, y concretamente tendrán que resolver cuál de los dos Comités Ejecutivos en pugna gozará de la representación sindical, en lo sucesivo, como resultado de la interpretación que haga de los estatutos, de las leyes del trabajo, de las supletorias de éstas y de las pruebas, datos y alegatos que ante ellas presenten las partes.

d).—De los efectos de los laudos.

Doctrinariamente se distinguen los efectos objetivos y subjetivos atendiendo al punto de vista de la acción o derechos fundatorio de la demanda en el primer caso, y, en el segundo, a las partes que litigaron.

Las consecuencias objetivas son las de que no se pueda volver a estudiar el punto resuelto en las sentencias y tratándose de laudos, por tener los efectos relativos a la cosa juzgada por ministerio de la Ley (Art. 555 de la Ley Federal del Trabajo), producen también el resultado de que no se pueda volver a estudiar el problema que culminó en una declaración favorable o desfavorable al actor.

En cuanto a los efectos subjetivos de los laudos habrá que distinguir según las diferentes acciones que se ejerciten.

Tratándose de la acción de condena evidentemente el laudo deberá ser relativo a las partes que litigaron y en perjuicio de ellas exclusivamente.

En cuanto a las acciones declarativas y constitutivas lo normal es que produzcan efectos aún contra los que no litigaron, precisamente por la índole de las acciones de naturaleza declarativa y constitutiva.

Para dejar mejor aclarado el punto, habré de recordar que en el caso de conflicto entre representaciones, se ejercita la acción constitutiva, según dejé apuntado en el capítulo respectivo y por ello debo ahora de-

cir que los efectos del laudo deberán ser los de las sentencias constitutivas.

En el caso concreto que trato de resolver, entiendo que los efectos de la sentencia deberán ser "erga omnes", es decir, afectarán aún a aquellos que no hubieren litigado, y que, por lo mismo, no fueron partes, por varios motivos:

En primer lugar y desde el punto de vista objetivo, pienso que es inconcuso que una vez resuelta la procedencia o improcedencia de la acción constitutiva, no puede volverse a estudiar de nuevo, precisamente porque así lo previene la ley. Cualquier nuevo estudio que se llevara a efecto sobre el conflicto de esas dos representaciones o Comités, traería por consecuencia la violación de la autoridad de cosa Juzgada, y por ello, la nulidad de la segunda resolución. Ya el principio de derecho "non bis in idem", adquiere ahora en este caso su aplicación necesaria.

Rocco asevera, de acuerdo con lo anterior, que habiendo sido resuelta la procedencia o improcedencia de una acción, no puede volverse a estudiar de nuevo.

Dicho en términos llanos, no es posible concebir que se vuelva a estudiar la legalidad de un nombramiento de Comités Ejecutivos referido a un tiempo y ocasión determinados, sino cuando haya variado la situación.

Desde el punto de vista subjetivo, igualmente pienso que el laudo que resuelva sobre la validez de un Comité Ejecutivo X frente a otro Z, debe tener efectos aún para los que no litigaron, por la indole misma del negocio y por otra consideración de que en realidad, no se causan perjuicios a tercero, pues los afectados no serán en ese caso sino los integrantes del Comité Ejecutivo que resulte desplazado.

No se puede decir que los agremiados considerados colectivamente resulten afectados, sino por el contrario resultan beneficiados al precisárseles los representantes del gremio del que forman parte.

Las demás personas que pudieren tener relaciones con el Comité Ejecutivo que sea desconocido por las autoridades del Trabajo sólo tendrán las acciones que se deriven de sus mismas relaciones sin que pueda decirse, en mi concepto, que tienen derecho para desconocer la validez absoluta de la sentencia a pesar de no haber sido partes.

El laudo que resuelva el problema de representaciones, deberá contener un mandato por el que se ordene la inscripción del Comité Ejecutivo favorecido por la resolución y la cancelación del que se encuentre inscrito y, en caso de que ya lo esté, deberá ratificarse el asiento en el que se especifique la designación del Comité Ejecutivo.

SEGUNDA PARTE

CAPITULO I

DE LA NECESIDAD DE LA INTERVENCION DEL ESTADO EN LA VIDA INTRASINDICAL

Antecedentes.

Si bien es cierto que en la primera parte de esta tesis se dejó resuelto el problema latente y desde los puntos de vista jurídico y jurisdiccional, también es cierto que no por ello se agotó el tema y por eso, para completar el trabajo y para estudiar otro aspecto de tan interesante problema, he pensado que el conflicto entre representaciones deba tratarse desde un punto de vista administrativo, de intervencionismo estatal en la vida intragremial.

Entre las intervenciones del Estado, se encuentra la de reglamentar determinados actos ejecutados por los individuos con el exclusivo fin de evitar dificultades y problemas entre ellos, que son causa del retardo en el progreso de una nación. La reglamentación es de todo punto importante siempre que se haga en forma completa, hasta donde sea posible, pues de no hacerse así, la misma reglamentación, en lugar de facilitar las relaciones sociales, produce alteración en los negocios, como consecuencia de las distintas interpretaciones que puede tener un precepto. En este supuesto, hemos de pensar que un sistema legislativo incompleto y deficientemente estudiado, no puede llenar su cometido.

Los peligros de una deficiente reglamentación, se han visto y se han palpado en la relativa a los sindicatos, que aparece contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el gobierno de nuestro país influenciado por las teorías so-

cialistas, en el cuarto de siglo pasado, se acercó a las clases oprimidas, la obrera y la campesina y dictó una serie de medidas tendientes a la protección de esas clases. lo hizo tan deficientemente, que en muchas ocasiones se encontró con que la reglamentación no sólo no favoreció a las clases tuteladas, sino que por el contrario las redujo a una situación más precaria que la que tenían antes.

El constituyente de 1917 al crear en beneficio de los trabajadores el Art. 123 Constitucional creyó resolver el problema de las clases laborantes. Posteriormente, como consecuencia de los esfuerzos continuos del Ejecutivo, se promulgó en 1932 la Ley Federal del Trabajo y se hizo activa propaganda en favor de los trabajadores, se les dió amplias facultades para asociarse, con la intención de que, por este medio, el mejoramiento de las clases trabajadoras se convirtiera en realidad. Se comprendió que los propios obreros eran los más interesados en conseguir mejores salarios, reducción de jornadas de trabajo y demás ventajas. El Sindicato sería el arma de defensa y de propulsión para su mejoramiento; la labor de conjunto y de estrecha solidaridad que permite el sindicato, vendría a ser la clave del progreso colectivo.

Sin embargo, a pesar de los buenos propósitos y de los diversos intentos gubernamentales para proteger a las clases trabajadoras, éstas por su propia imprevención, no han alcanzado, ni siquiera el mínimo de sus aspiraciones, y en algunas ramas de la industria, prevalecen actualmente, las situaciones de los compañeros y aprendices de la Edad Media.

En cuanto a las asociaciones profesionales, que son materia de la tesis, todavía se encuentran sinnúmeras dificultades y problemas que se suscitan con motivo de la deficiente reglamentación de la vida de los gremios, tal vez porque no se ha definido su naturaleza intrínseca, tal vez, por defectos de la Ley del Trabajo, tal vez, porque se trata de instituciones en plena elaboración, y en muchos casos, por mala fe de los mismos agremiados, o bien por la escasa cultura sindical que poseen.

Pienso entonces, que el Estado es el más capacitado para intervenir, una vez más, en ayuda de las clases obreras imprevencidas, para prevenir y zanjar las dificultades constantes y repetidas que se presentan dentro de la agrupación sindical.

La deficiente reglamentación que la Ley Federal del Trabajo hace de los sindicatos, trae como consecuencia la de que dentro del gremio continuamente se susciten problemas y dificultades.

El problema que se desarrolla en esta segunda parte, es el de precisar las intervenciones administrativas del Estado, que tiendan a solucionar el conflicto entre representaciones sindicales.

CAPITULO II

INTERVENCIONES DEL ESTADO

a).—*Sus formas*

El primer problema de este estudio, de acuerdo con las ideas esbozadas anteriormente, es el de la forma de la intervención del Estado. Este interviene en las actividades sociales en diversas formas, las cuales se han agrupado en tres primordiales, atendiendo a la teoría de la división de poderes que formulara Montesquieu, tales son: la legislativa, la judicial y la administrativa.

1.—Por medio de la intervención legislativa, el Estado formula el derecho objetivo o Regla de Derecho, hace la Ley que se impone a todos.

2.—Mediante la función jurisdiccional, el Estado resuelve sobre la violación del derecho objetivo, o sobre los litigios relativos a la existencia o a la extinción, de una situación jurídica subjetiva.

3.—Por virtud de la función administrativa, el Estado ejecuta actos jurídicos propiamente dichos, es decir, al intervenir dentro de los límites del derecho objetivo, crea situaciones jurídicas objetivas o ejecuta actos, que son condición del nacimiento de una situación legal u objetiva.

Así, el Estado puede intervenir en las relaciones de los hombres, en alguna, o en todas las formas antes expuestas y en concreto, puede intervenir, ha intervenido, y debe intervenir aún más, en cumplimiento de sus atribuciones, en la vida intragremial.

Existe una necesidad inminente de que el Estado dirija todas las actividades y con mayor razón aquellas que lo requieren, como las de los Sindicatos, pues los conflictos intragremiales perjudican seriamente a los

trabajadores, alcanza a los patrones y por ende a la Economía Nacional.

b).—Intervenciones de Oficio y a Instancia de parte.

El Estado interviene en algunas ocasiones, de "Motu proprio" en la vida del individuo y en otros casos obra a moción de las partes interesadas.

La Intervención Legislativa normalmente se realiza de Oficio por el Estado, pero en cambio la labor Jurisdiccional se desarrolla en vista del ejercicio de la acción procesal que se da a los individuos que tienen un derecho de carácter privado en contra de otro, o a los representantes de la Sociedad y del Estado que se denominan Agentes del Ministerio Público y que tienen la característica, para los efectos de los principios del proceso, de ser representantes del Estado, en su carácter de persona moral. Estos Agentes del Ministerio Público, si bien son representantes del Estado, para los efectos del Derecho Procesal no son sino una de las "partes del juicio" y nunca autoridades en el proceso y menos ante el Juez. La labor jurisdiccional propiamente dicha, esto es la facultad de fijar el derecho, nunca se excede hasta moverse por sí misma, esto es, el Juez nunca impulsa el proceso.

En cambio, la Intervención Administrativa, puede obrar tanto de oficio como a instancia de parte.

c).—Aplicación de las Intervenciones al conflicto entre representaciones

Sentado lo anterior, cabe establecer si el Estado puede intervenir de oficio o a instancia de parte en la vida interna del gremio.

1.—En cuanto a la labor legislativa, se debe concluir, de acuerdo con lo asentado anteriormente, que sí puedo intervenir de Oficio el Estado en la vida del gremio, precisamente porque esa labor la realiza de oficio el Estado en su carácter de autoridad.

Creo que en todos los casos en que se observan disonancias, debe darse el remedio adecuado, tal es precisamente, el de legislar ampliamente, las relaciones que lo motivaron, para que así en lo subsecuente se eviten, lo más posible.

Como en la actualidad ha habido un sinnúmero de conflictos entre representaciones que han trascendido a causar perjuicios a trabajadores, patrones y aún a la Economía Nacional, justo es que el Estado en previsión de males mayores y en obvio de dificultades, procure una equitativa y adecuada regulación de las actividades intragremiales. Es necesario que el Poder Legislativo responda a la misión que tiene confiada

y desde estas líneas, no tengo empacho en recomendar a la venidera Legislatura que, en ayuda efectiva de la clase trabajadora, procure una regulación de la vida intragremial, que trascienda a la supresión de discordias, entre la clase laborante, la cual sólo puede tener fuerza por la unión. Se impone la creación de normas o modificación y ampliación de las existentes, que vengan a regular las actividades del gremio en su vida interna, que prevean los numerosos conflictos que puedan, en lo sucesivo, presentarse, y que vengan a transformarse en un verdadero beneficio para los trabajadores.

La intervención Legislativa es la mejor para el efecto de que realice una amplia y adecuada regulación de la vida sindical si se estatuyen, con el carácter de normas supletorias a la voluntad de los agrupados, aquellas conformes a las cuales deban resolverse los conflictos que no hayan sido previstos por los estatutos; se evitarían un gran cúmulo de dificultades y además se facilitarían las resoluciones que en caso de conflictos tengan que pronunciar las autoridades. Por otra parte es de presumirse que la reglamentación les dé a los sujetos a quienes se aplica, aparte de una preparación y de una instrucción, la ventaja de una pauta para decidir de una situación en conflicto. Puede aún sostenerse que la legislación es indispensable y necesaria para la marcha de los negocios en general.

Me imagino que la reglamentación es tan necesaria para el Sindicato, como el derecho para la Sociedad. La intervención legislativa daría las bases sobre las que vendría a instalarse la intervención administrativa, la cual, al aplicar el precepto legal, podría aumentarle elasticidad y al darle mayor amplitud, envolvería muchos conflictos que hasta ahora no se han podido resolver en forma unitaria, con un mismo cartabón.

Esa intervención prevendría conflictos en lo sucesivo, dentro del gremio, sólo que por muy perfecta que fuera la reglamentación, no creo que llegara a impedir en lo absoluto desórdenes intragremiales. La misma intervención legislativa realizada conjuntamente con la administrativa en forma inteligente y comprensiva, sería de la mayor utilidad y aunque repito, no evitaría todos los conflictos por mucha amplitud que la autoridad administrativa le diera a la norma, y por eso no podría ser suficiente para zanjar las dificultades entre los coasociados, si daría margen para que la intervención jurisdiccional que opino debe dejarse abierta para que los disidentes acudan a dirimir sus conflictos ante las autoridades encargadas de esa intervención, completara una correcta intervención del Estado.

Por lo anterior, en cuanto a la intervención legislativa, pienso que

sería conveniente la creación y modificación de las normas relativas al gremio, pues proyectarían en el futuro la resolución de los conflictos, daría la fórmula inmediata para resolverlos, máxime, si, como desde luego propongo, se crearan leyes flexibles que al reglamentarse se ajustaran al caso concreto.

2.—La labor Jurisdiccional que efectúa el Estado es naturalmente, complementaria de la Intervención Legislativa y es aquella, de acuerdo con la opinión corriente, en la cual se decide sobre una situación en conflicto o discutida.

Una vez dado el derecho como norma y como precepto, hace falta de una autoridad que pueda interpretarlo y decidir sobre los alcances de su redacción y contenido y para ello está la autoridad jurisdiccional.

Si bien es cierto que el Estado no interviene directamente en la resolución de los conflictos, también es cierto que interviene indirectamente al crear los tribunales y las autoridades jurisdiccionales y sólo deja al arbitrio de las partes el que pongan en movimiento esa interesante función decisora.

Las labores jurisdiccionales pueden ser realizadas por el Estado, por conducto de dos de sus órganos: Por medio de Tribunales Judiciales constituidos normalmente por jueces de derecho y dependientes del Poder Judicial o bien, por Tribunales Administrativos en los que se sigue un procedimiento análogo al judicial y con idéntica finalidad, pero dependientes del Poder Ejecutivo. A este grupo pertenecen las autoridades jurisdiccionales del Trabajo.

En este último caso se está en presencia de un acto administrativo desde un punto de vista formal.

Aplicando lo anterior al conflicto entre representaciones, ya se observó, en la parte primera, la necesidad que existe de que las autoridades jurisdiccionales del Trabajo, queden expresamente facultadas para resolver los conflictos entre trabajadores y sólo resta agregar en este capítulo, que sería conveniente que quedaran facultadas para resolver los conflictos intragremiales. Pienso desde luego en una prohibición para que las Juntas conocieran de los problemas de huelgas provocados por las diferencias entre representaciones sindicales. Las autoridades Jurisdiccionales deberían interpretar la Ley del Trabajo en forma tal, que no permitieran esa clase de movimientos huelguísticos y debían declararlos inexistentes, forzando a los sindicatos a que definieran su representación o a que presentaran el problema ante las Juntas y estas se encargaran de decir la última palabra en el asunto.

A lo anterior cabe agregar, (recordando lo importante de la intervención legislativa y su necesidad, porque no existe ninguna reglamentación.) en los conflictos latentes en este momento, en que no existen normas de derecho que prevean la disensión intragremial, no podrían ser resueltos sino acudiendo a la autoridad decisora, de aquí que la intervención jurisdiccional es absolutamente imprescindible y la aplicación al caso concreto de conflicto entre representaciones es la de que las Juntas conozcan y decidan de los conflictos intragremiales, resolviendo, como se dijo en la parte primera, sobre la validez de una representación o Comité Ejecutivo frente a otro.

3.—La intervención Administrativa del Estado tiene como fines primordiales:

a).—El de previsión de los conflictos, que puede lograrse con la reglamentación adecuada y en el caso concreto de conflicto entre representaciones, con una amplia regulación de la vida sindical.

Los reglamentos, complementos de la ley, trasmutadores o intérpretes del precepto hacia la realidad, vendrían a precisar en el caso de esta tesis, las actividades de los agrupados: a suplir las deficiencias de sus estatutos y aún de su misma voluntad.

Esta previsión por ser atribución del Estado, tendrá que hacerse de oficio y procurando dar margen para que continuamente se mantenga el control sobre los sindicatos.

La intervención administrativa reglamentaria, aplicada al problema entre representaciones, debe consistir en una amplia regulación decretada por el Ejecutivo en la cual se envuelvan lo más ampliamente posible las actividades del gremio.

La reglamentación sería tal, que previera el mayor número de casos de conflicto y estuviera hecha en forma flexible, es decir dejando amplias facultades para que intervinieran las autoridades en solución de los problemas, no sólo decidiendo sobre una situación prevista por los mismos reglamentos, sino también procurando soluciones amistosas, pues hay ocasiones en que el Estado interviene administrativamente en la vida de los particulares, en vía diversa que la reglamentaria, conciliando a las partes o sirviendo de intermediaria entre ellas.

La función administrativa, consistente en la reglamentación dictada por el Ejecutivo, en general se realiza de oficio, sin que haya necesidad de petición de parte interesada.

b).—El Estado en su labor organizadora o coordinadora que es de

su competencia, puede mediar en los casos necesarios, en su carácter de autoridad, buscando el arreglo de un conflicto y cumple, en esa forma, otro de sus fines.

Su labor conciliadora, se realiza unas veces a solicitud de los interesados y aún por sumisión expresa y en otras ocasiones el Estado interviene de oficio. Por ejemplo:

Un grupo de trabajadores descontentos se dirige al Director General del Trabajo, para que medie entre ellos y otros trabajadores. Pueden también los grupos disidentes dirigirse al C. Secretario del Trabajo, sometiéndose a su Arbitraje o, en último caso, el Estado interviene de oficio por conducto de los Inspectores del Trabajo, quienes de conformidad con el artículo 17 frac. II, del Reglamento del Departamento del Trabajo, tienen a su cargo entre otras, las labores de avenencia, la cual según el inciso a).—De dicha fracción, puede hacerse de oficio, sin que obste esto para que puedan realizarse también a petición de parte, pues el inciso b), de la misma fracción, faculta a los inspectores para ello.

En efecto, en el problema entre representaciones, el Estado puede intervenir pues tiene motivos suficientes ya que hay un interés público en que el Sindicato responda al objeto de su constitución y éste no podrá realizarse, si existen disensiones internas que le quitan toda su fuerza. Por otra parte el tipo tuitivo de la legislación del Trabajo, en beneficio de los trabajadores, hace necesaria la intervención directa del Estado.

Hay interés público en proteger a los trabajadores y también en cuidar los intereses patronales, las relaciones sociales y la Economía Nacional.

Los trabajadores se perjudican porque su fuerza de unión se debilita y por ello sus defensas.

Los patronos resultan lesionados, porque muchas veces las huelgas que provocan las facciones de un mismo Sindicato los afectan y la Economía Nacional, porque se impide el trabajo en una industria que beneficia al Estado mismo, considerado en su integridad económica o financiera.

Las autoridades administrativas tienen facultades en mi concepto, para forzar a los Sindicatos, administrativamente a que precisen su representación siempre que interpreten las obligaciones impuestas por el artículo 248 fracción II de la Ley Federal del Trabajo en relación con el 242 del mismo ordenamiento.

Debería bastar para que el Estado los apremiara, el simple conocimiento de la situación de conflicto.

El apremio debería entonces consistir en apereibir a los miembros de una agrupación de que si en un término perentorio no se ponen de acuerdo, deberían someter el caso al conocimiento de las Juntas so pena de declararlos sin representación y por ello sin constitución legal.

Es pues necesario que las leyes permitan esta clase de medidas de apremio y para ello resulta indispensable el que se creen normas tendientes a crear esas facultades para las autoridades registradoras.

CAPITULO III

ORGANOS POSIBLES DE INTERVENCION ADMINISTRATIVA

En el Capitulo III de la primera parte, se explicó de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, cuales eran las Autoridades encargadas de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo y se estableció la distinción entre autoridades jurisdiccionales y se dejó al margen, para ser tratada en esta segunda parte, la intervención que le corresponde a las administrativas.

Invocando aquí, nuevamente el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo es posible decidir que son autoridades administrativas, las enunciadas en las fracciones V, VI y VII del precepto citado, que corresponden a: los Inspectores del Trabajo, a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y a la Secretaría de Educación, respectivamente.

Además se encuentran, aunque no comprendidas en el artículo referido, pero también como autoridades; a la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo, la que en su integridad local es ahora dependiente de la Dirección del Trabajo, conforme a la nueva distribución de las actividades del Departamento Central; a la misma Dirección del Trabajo; y por último al Jefe del Departamento Central en su carácter de tal.

En el fuero federal, existen la Secretaría del Trabajo y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, así como los Inspectores Federales.

En este capítulo, se tratará de precisar cuales deben ser las autoridades administrativas competentes para intervenir, en el campo de sus atribuciones, en ayuda efectiva de los sindicatos de trabajadores que vaya a redundar en la desaparición de problemas internos que perjudican

los intereses laborales. En precisar la competencia, habrán de recorrerse las obligaciones de cada una de las autoridades señaladas.

a).—*De los Inspectores del Trabajo.*

La Ley Federal del Trabajo en el artículo que se transcribe a continuación, señala las atribuciones a los Inspectores.

"Artículo 403.—Los inspectores cuidarán de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre higiene y seguridad en los talleres, imponen esta ley y sus reglamentos, así como las que fijan los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, para el efecto de que sean aplicadas las sanciones consignadas en el Título respectivo. Cuidarán igualmente de que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y obreros. Así mismo vigilarán que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores y mujeres, poniendo en conocimiento de quien corresponda las faltas que anoten para que sean castigados. Por último, están obligados a acatar las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo, que reciban de sus superiores jerárquicos."

Como se ve los inspectores tan sólo realizan labores de vigilancia, son una especie de fiscalizadores o policías encargados de cuidar que se cumplan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Hay que observar que además deban vigilar de que se cumplan las disposiciones que se contengan en los reglamentos a la Ley.

En virtud de que la Ley no prohíbe la intervención del Estado en la vida del gremio, es posible concebir que los reglamentos permitan y aún establezcan esa intervención, que además de ser benéfica para los intereses de los trabajadores, será perfectamente válida y jurídica. Esta intervención puede darse y se ha concedido a los Inspectores Federales en el reglamento a la Inspección Federal, lo cual me parece perfectamente correcto, útil y aún necesario.

De paso aún me permito opinar que el Estado en su actividad reglamentadora, debería imponer a los Inspectores una intervención directa en la vida del gremio.

Actualmente los Inspectores han venido a ser autoridades al servicio de los trabajadores, que buscan la forma y vigilan el modo, de que se cumpla con la Ley Federal del Trabajo por parte de los patronos y en beneficio de los trabajadores, como consecuencia de las ideas del gobierno.

El Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, relativo a los inspectores Federales, establece ya una obligación por la cual los inspec-

tores deben evitar los conflictos entre trabajadores y patronos o sólo entre estos, previniéndolos o procurando un arreglo entre las partes. Esta función, según dispone el artículo 22 del mismo reglamento deberá efectuarse con absoluta imparcialidad y no sólo a instancia de parte, sino aún de Oficio.

Se ve pues que ya se apunta la necesidad de la intervención del Estado en la vida intragremial.

Creo que la correcta interpretación de los artículos 1o. frac. II y 22 del Reglamento de Inspección Federal, debe ser en el sentido de que los Inspectores conozcan de la mayor parte de conflictos que puedan presentarse.

Comúnmente en la actualidad, los Inspectores no tratan siquiera de conocer de los conflictos entre trabajadores y tal vez no me aparte mucho de la realidad si sostengo que los Inspectores no cumplen con esta prevención y aún muchos han de desconocerla.

Se hace necesario que las autoridades superiores de ellos, les exijan el cumplimiento de esas atribuciones y aún sería más conveniente y desde luego lo propongo, que se estableciera expresamente la obligación a los inspectores de investigar primero e intervenir después, de oficio, en todos los casos de conflicto intragremial, tratando de evitar el problema. Propongo además, que del acta que levante un inspector de la que se desprenda un conflicto entre representaciones, se envíe una copia a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje o a la Secretaría del Trabajo, según la materia, para que sean anotadas las diferencias entre representaciones al margen del expediente sindical, en la parte correspondiente al Comité Ejecutivo del gremio, para el efecto de que se prevenga a las personas que resulten ser interesadas en el conflicto entre representaciones.

En aquellos casos en que alguna autoridad del Trabajo tenga conocimiento de que existen conflictos intragremiales, deberá hacerlo del conocimiento de la Dirección del Trabajo si el Sindicato se refiere a una rama de la Industria de materia local o a la Secretaría del Trabajo si la competencia pertenece al fuero Federal a fin de que una u otra autoridad envíe a un Inspector del Trabajo a buscar una solución que armonice los intereses en pugna. Esta intervención resultaría entonces oficiosa precisamente como se requiere en el caso concreto materia de la tesis y relativo a las representaciones o Comités Ejecutivos.

Además los inspectores deberán, a su vez, informar a sus superiores de las irregularidades que observen en todos aquellos casos de elecciones de Mesas Directivas para los efectos de que el Estado pueda

desde luego ejercer su función coordinadora por medio del control administrativo.

Los Inspectores del Trabajo tienen una misión muy importante a su cargo, sólo que lo impreparado del personal y el raquítrico sueldo de que disfrutan, los convierte en unos simples policías de la Ley, que en muchas ocasiones, ni siquiera saben cumplir. El Estado debería darse cuenta exacta de los valiosos servicios que prestaría un buen Inspector.

La Inspección es la aplicación o mejor dicho la conexión del Estado con la realidad y por eso mientras la observación sea más completa los resultados de la meditación también deberán acercarse a la perfección.

Las obligaciones que les confiere a los Inspectores la Ley Federal del Trabajo, son, aparte de reducidas, de poca importancia y si no, basta con observar que una sanción ridícula por no pagar el salario mínimo, no amedrenta al patrón ni lo obliga a pagar el salario debido. La correcta fórmula, es forzar al patrón a que pague el jornal de rigor tan pronto como el Inspector informe de esa irregularidad.

Los inspectores, como autoridades del Trabajo, son autoridades competentes para intervenir en los conflictos intragremiales en la vía administrativa.

Los reglamentos deberán establecer una serie de obligaciones para los Inspectores, que los lleve a la intervención directa de los problemas internos del gremio.

b).—En cuanto a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, sólo diré que se ocupan de fijar los salarios que sean "suficientes para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia, durante los días de descanso semanal, en los que no perciba salario". (Artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo). Estos salarios se fijan atendiendo a las circunstancias particulares de cada región. Fijan igualmente el salario que les es debido pagar a los peones de campo.

Analizando las funciones de estas autoridades, aparece claro que no podrán conocer del problema que se trata de resolver porque sus atribuciones son de muy diversa índole de las que se necesitan, y no se relacionan en lo absoluto con dificultad alguna, ya no dentro del Sindicato, sino aún la que surgiera con cualquier trabajador.

c).—La Secretaría de Educación, tiene como facultades todas aquellas relacionadas con su rama y ajenas por completo a disensiones de

cualquier naturaleza, y en esa virtud no intento siquiera explayarme en determinar sus funciones.

Sin embargo es de desearse, que la Secretaría de Educación procure la enseñanza de la clase trabajadora preparándola para un mayor rendimiento personal y además y sobre todo, a que tenga una amplia tendencia de solidaridad con los demás trabajadores. Es necesario que les hagan ver la conveniencia de agruparse coherente y reciamente para enfrentarse ante el patrón e imponerle sus condiciones de trabajo.

Tal vez daría muy buenos resultados una cátedra de prácticas sindicales en la que se hicieran resaltar los problemas internos que debilitan la fuerza de los grupos laboristas.

Se apunta pues la intervención del Estado en materia educacional, como consecuencia de que el problema obrero dada su complejidad, requiere de que se le atienda por todas partes.

No creo excederme si sostengo que uno de los factores más importantes para el beneficio de la clase obrera es precisamente el de la Educación.

d).—La Secretaría del Trabajo y la Dirección del Trabajo, del Departamento Central, tienen dentro de sus facultades, la conciliadora, la que normalmente realizan en virtud de la solicitud que hacen los trabajadores. Sin embargo, debo hacer notar que en los reglamentos respectivos no existen disposiciones expresas que faculten a dichas autoridades para conciliar, y si lo hacen es porque tanto patrones como trabajadores se someten al arbitraje del C. Secretario del Trabajo y cuando el conflicto es local, se someten al arbitrio del Jefe del Departamento de D. F., quien acuerda con el Jefe de la misma Dirección del Trabajo.

e).—En cambio el capítulo VIII, de la Ley, al hablar de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, dispone en su artículo 408 fracción I, que esta oficina deberá representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten y agrega que "ante las Autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo; parece ser, como consecuencia de lo anterior y en especial del párrafo último transcrito, que dicha oficina no puede intervenir asesorando a los trabajadores cuando el problema sea entre ellos mismos, pues así resulta de la interpretación literal; pero opino, que estableciendo una relación de la fracción I del artículo 408 con lo que dispone el artículo 411, se puede aceptar que la Procuraduría tiene competencia para intervenir en los conflictos que surjan entre trabajadores, pues el artículo 411 ya

no distingue a las partes entre patronos y trabajadores, se limita a considerarlas como partes interesadas; la frase "partes interesadas", envuelve no sólo los conflictos que se susciten entre patronos y obreros sino también aquellos que surjan entre trabajadores, y en la práctica siempre ha intervenido la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los conflictos de trabajadores y comúnmente en los de éstos, individualmente considerados en contra del Sindicato, cuando éste les ha impuesto la cláusula de exclusión y por consecuencia les han quitado el trabajo.

Lo anterior no repugna con lo dispuesto por la fracción I del artículo 408, porque precisamente el fin por el que se creó la Defensa del Trabajo, fué el de impartir ayuda a los trabajadores de escasos recursos, que por lo mismo, no podrían pagar los honorarios de un letrado; y digo que no repugna, por que es lógico que el trabajador individualmente considerado cuente con menores posibilidades que el sindicato para sufragar los gastos que tuviere que erogar con motivo del juicio que se ve obligado a seguir. A mayor abundamiento, las facultades que concede a la Procuraduría el 411, son distintas de las del 408, y no creo que exista contradicción entre ellos, pues la enumeración del 408 es enunciativa y no limitativa.

Por otra parte, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por el constante uso que hace de la Ley del Trabajo, está capacitada para intervenir en cualquier conflicto de aplicación de dicha Ley, y como defensora que es de los trabajadores se mantiene en constante roce con ellos, y por eso se encuentra en aptitud para intervenir entre ellos, dentro de los límites de arreglo amistoso que le fija el artículo 411, con mejor conocimiento del asunto que cualquier otra autoridad administrativa.

Dada la naturaleza de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se puede discutir si puede intervenir de oficio en sus "arreglos amistosos" o si se necesita la solicitud de los interesados; de acuerdo con lo que la doctrina entiende por procuradores, estos no sólo tienen el carácter de defensores, sino que tienen también la obligación de buscar el beneficio de aquellos por quienes procuran.

Ya anteriormente al hablar de las intervenciones del Estado se había apuntado la idea de que sería peligrosa la intervención de oficio en la vida del gremio y las razones, que se hicieron valer tendrán que repetirse en esta ocasión, y además, agregó que sería inútil hasta cierto punto, establecer la oficiosidad de la Procuraduría, pues los trabajadores en conflicto encontrarían la fórmula para que dicha autoridad no se enterara de los problemas internos, pero dije hasta cierto punto, por que los mismos Inspectores del Trabajo o cualquier persona por medio de una

denuncia, pueden hacerlo del conocimiento de la Procuraduría la que desde luego, debería realizar su cometido.

En el caso sería conveniente que en el reglamento de funcionamiento de la Procuraduría Local que se encuentra en preparación, y en el de la Federal, ya elaborado, se creara una disposición, que obligara a dichas oficinas a intervenir de oficio, en los conflictos intrasindicales, tratando de buscar un arreglo amistoso entre los contendientes, pues no cabe duda que al Estado, le interesa que exista armonía en todas las relaciones entre trabajadores.

Dado lo anterior, es de concluirse que la Procuraduría puede intervenir en los conflictos intrasindicales, a petición de los trabajadores, y aún de oficio, sin que haya necesidad de queja directa ante ella y por consecuencia considero como competente a dicha dependencia administrativa para conocer tratando de buscar un arreglo amistoso, de los conflictos que se susciten dentro del gremio.

CAPITULO IV

DEL PROCEDIMIENTO ANTE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

a).—*De los inspectores.*

El servicio de Inspección del Trabajo, normalmente se efectúa a moción de parte interesada, mediante solicitud de visita de Inspección.

Una vez comisionado un inspector, este acude a verificar o a constatar las violaciones a la Ley que ya se encuentran detalladas en la orden que recibe y así, no realiza sino una labor mecánica, de observar lo relativo a la orden que se le dió. Casi nunca se preocupa de indagar otras cosas que aquellas que lleva expresamente determinadas.

Se hace necesario entonces, que en primer lugar, se reglamenten más ampliamente las obligaciones de los Inspectores y se les encomiende en especial que averiguen todo lo relativo al funcionamiento interno de un Sindicato. Esta medida haría desde luego que los gremios se organizaran mejor, en beneficio de los patronos y aún del Estado pues produciría el efecto de que no hubiera dificultades para que los patronos contrataran con relativa seguridad y los problemas tendrían que ser menores.

Como quiera que al Estado le interesa que los Sindicatos llenen su cometido, es de desearse que se imponga un perfecto control sobre las actividades de ellos y naturalmente son los inspectores los que deben hacer del conocimiento de los dirigentes del Estado las irregularidades que observen. Para este fin, los Inspectores deberán ser seleccionados en la Rama Sindical y tal vez sería conveniente que hubiera funcionarios de carrera que estuvieran especializados en la rama para la que son contratados.

b).—*De la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.*

La Ley Federal del Trabajo nada dispone, respecto al Procedimiento ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y fija la obligación para el Ejecutivo de la Unión, a los Gobernadores de los Estados y Territorios y para el Jefe del Departamento del D. F., de expedir según sus jurisdicciones la reglamentación relativa (artículo 413), en donde deberán precisarse, según entiendo, los trámites necesarios para su funcionamiento.

En cuanto a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, por decreto de 29 de agosto de 1933, se expidió su reglamento, en cuyo artículo 1o., se reproduce el artículo 408 de la Ley Federal del Trabajo y en el 5o., se establece que la Procuraduría sólo intervendrá en atención a la solicitud que se le haga, de parte interesada. En el artículo 8o., se amplían las facultades de la Procuraduría según el inciso b), a la resolución de consultas sobre cuestiones de trabajo, en casos concretos, cosa que no dispone el 408 de la Ley.

Se le faculta en el artículo 15 para avenir a las partes y no se fija el carácter de ellas como patronos o trabajadores, refiriéndose a interesadas simplemente, y, el procedimiento relativo a la composición amigable se confecciona en los artículos 16, 17, 18 y 19 del reglamento, de cuya lectura puedo concluir que la intervención de la Procuraduría comienza:

- 1.—Por solicitud de la parte interesada, prosigue
- 2.—Por cita que la misma oficina les da a los interesados, quienes.
- 3.—Presentes el día y hora señalados se les invita a un arreglo y se les proponen las bases, para el acuerdo y
- 4.—Se le da forma de convenio, en el caso de que las partes se avengan o de simple acta en caso contrario.

Después siguen una serie de disposiciones para el supuesto de que no haya avenencia. En ellas se fijan las obligaciones de la Procuraduría para los casos en que deba intervenir como defensora de los trabajadores.

En cuanto a la Procuraduría Local podemos decir que funciona en forma análoga a la Federal, a pesar de que dicha oficina carece de su reglamento. De hecho tanto la Procuraduría Federal como la Local intervienen buscando arreglos amistosos entre los trabajadores.

Visto lo anterior, para aplicarlo al caso, pienso en la procedencia

de una queja de trabajadores contra trabajadores: al recibirla, la Procuraduría citará a las partes y cumplirá con su misión de componedora amigable, invitándoles a un arreglo, asentando lo que hubiere sucedido en un acta autorizada.

En el caso de la intervención de oficio en que había pensado, la Procuraduría al saber de un conflicto, sin necesidad de queja, deberá citar a los trabajadores pertenecientes al Sindicato, para el efecto de realizar una especie de asamblea a la que tendrían que concurrir todos los miembros, a unas pláticas de arreglo y si no lo lograre, debería hacerles conocer la forma y términos en que podrían plantear su conflicto a la consideración de las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

c).—*De las Juntas Centrales y de la Secretaría del Trabajo.*

Ambas autoridades como encargadas del Registro de las asociaciones profesionales, deberán forzar a los Sindicatos a que precisen sus representaciones, en un plazo prudente, so pena de tenerlo como no constituido legalmente.

Naturalmente estas facultades no tendrán existencia real sino hasta que se modifique la Ley Federal del Trabajo, fijando la obligación de registrar como ahora los cambios de directiva, pero estableciendo además la sanción de tener por no constituidos a los gremios que no cumplan con su compromiso de avisar el cambio.

Puede sin embargo, a mi juicio, intervenir desde luego el Estado, con facultades, en la precisión de la representación de un Sindicato, si interpreta el artículo 248 frac. II de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el 242 del mismo ordenamiento.

Creo que sería esta última solución conveniente y legal.

El estudio anterior, me llevó a las conclusiones siguientes, que constituyen el extracto de los puntos de vista sostenidos en esta tesis.

CONCLUSIONES.

I.—El Sindicato es una persona moral, que goza de personalidad Jurídica, distinta de la de sus miembros.

II.—El Sindicato es una persona moral de Derecho Privado, a pesar de que hubo un interés público en crearlo.

III.—El Sindicato es una especie de la facultad de asociarse concedida por el artículo 9o. Constitucional.

IV.—El Sindicato nace en el momento en que es constituido aunque no se haya registrado. Tiene existencia legal desde que se constituye aunque no se haya reconocido.

V.—El reconocimiento del Sindicato y su registro, sólo tiene como fin el control administrativo.

VI.—Solamente por la calidad de las personas que lo forman se distingue el Sindicato de las asociaciones en general.

VII.—Los conflictos intrasindicales pueden ser resueltos por las Autoridades Jurisdiccionales.

VIII.—Los sindicalizados individualmente considerados no tienen capacidad para ser actores en un juicio que verse sobre la validez del nombramiento de un Comité Ejecutivo, frente a otro.

IX.—Los sindicalizados no resultan lesionados en sus derechos, cuando no se encuentra precisa la representación de la asociación a la que pertenecen.

XI.—Los perjuicios en los casos de conflictos entre Comités Ejecutivos, son colectivos.

XII.—Cuando hay afectación de una mayoría de asociados, estos gozan de personalidad para enjuiciar.

XII.—El cinco por ciento de los agrupados, sólo tiene personalidad para solicitar la convocación a asamblea, pero nunca para enjuiciar.

XIV.—Un Comité Ejecutivo en funciones, puede demandar al que no lo esté y éste a su vez puede reclamar del que lo esté, la nulidad de su nombramiento.

XV.—El patrón no tiene acción para gestionar una resolución en un conflicto entre Representantes de un Sindicato.

XVI.—Las leyes aplicables en los casos de conflictos intragremiales, son en primer lugar, la Constitución, en segundo lugar, las del Trabajo y luego como supletorias, las del Derecho Civil.

XVII.—La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es una autoridad del trabajo.

XVIII.—Las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo, son las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje.

XIX.—La acción que deberá ejercitarse en el caso de conflictos entre representaciones, es la constitutiva.

XX.—La redacción del artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo es incorrecta y debe modificarse en el sentido de permitir el conocimiento para las Centrales de los asuntos entre trabajadores o entre patronos.

XXI.—El Procedimiento a seguirse en el caso de que se ocupa esta tesis, debe ser el jurídico.

XXII.—El laudo que deba dictarse en el problema en cuestión deberá tener efectos constitutivos.

XXIII.—El efecto objetivo de ese laudo, será el de que no se pueda volver a estudiar el caso por las mismas causas.

XXIV.—Los efectos subjetivos tratándose como se trata de una Sentencia Constitutiva deberán alcanzar aún a las partes que no litigaron. Deberán ser "erga omnes".

XXV.—Es necesaria la intervención del Estado en todas las relaciones humanas y por tanto es indispensable la ingerencia del mismo en las actividades intrasindicales.

XXVI.—El Estado siempre interviene en la vida de los particulares, unas veces de oficio y otras a instancias de los individuos.

XXVII.—Se hace necesaria la intervención legislativa procurando crear normas amplias y flexibles, lo más completas posible.

XXVIII.—Debe facultarse expresamente a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, para el efecto de que intervengan en los conflictos intragremiales.

XXIX.—La facultad reglamentaria del poder Ejecutivo, que se realiza a través de la intervención administrativa, es indispensable para prevenir los conflictos internos del Sindicato.

XXX.—De "motu proprio" y mediante la solicitud de las partes, debe intervenir el Estado en su labor conciliadora y coordinadora, en los casos de conflictos entre Representaciones.

XXXI.—Hay un interés público en evitar los conflictos entre representaciones.

XXXII.—Deben implantarse efectivamente las sanciones administrativas que fija la Ley Federal del Trabajo para aquellos casos en que los Sindicatos no demuestran tener representantes legales.

XXXIII.—Administrativamente debe intervenir el Estado buscando un arreglo conciliatorio, a través de personas especializadas en la materia del Trabajo, entre los Comités Ejecutivos.

XXXIV.—Las autoridades indicadas para tal efecto, son: Los Inspectores del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y la Dirección del Trabajo, así como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

XXXV.—El Procedimiento a seguirse por cada una de las autoridades señaladas es, actualmente el de la petición de parte, pero a mi juicio debería reglamentarse la Ley para el efecto de que la intervención fuera de oficio, arbitrando forzosamente.

INDICE

Proemio	Pág.	5
Introducción.		
Capit. I.—De las Asociaciones	7
Capit. II.—Del Sindicato Persona	11
Primera Parte.		
Capit. I.—Conflictos entre representaciones sindicales....	..	19
Capit. II.—Del Sujeto de la acción	25
Capit. III.—De las autoridades competentes	37
Capit. IV.—Del contenido de la petición	45
Capit. V.—Del procedimiento ante las autoridades Jurisdiccionales.	49
Capit. VI.—De las resoluciones Jurisdiccionales definitivas.	53
Segunda Parte.		
Capit. I.—Antecedentes.	57
Capit. II.—Intervenciones del Estado	59
Capit. III.—Organos posibles de Intervención Administrativa	67
Capit. IV.—Del Procedimiento ante las Autoridades Administrativas.	74
Conclusiones.	77