

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL CONTRATO COLECTIVO ENTRE EMPRESARIOS
Y DEPORTISTAS PROFESIONALES**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

CARLOS GUILLERMO AYLUARDO MONZON

México, D. F.

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Tesis elaborada en el Seminario de Derecho del trabajo, a cargo del Doctor Alberto Trueba Urbina, bajo la dirección de Licenciado Carlos M. Piñera y Rueda.

A mi padre.

C.P. Carlos Ayluardo Boblot
guía y ejemplo de hombre y
profesionista, con cariño y
gratitud.

A mi madre.

Sra. Sara Esther Monzón de Ayluardo.
Como un testimonio a sus sacrificios,
con cariño.

A mi esposa e hija.
Ma. Antonieta Velázquez de Ayluardo
y
Tamara Ayluardo Velázquez.
Con cariño y amor.

A mis hermanos:
Cuca, Margarita, Roxana, Abel,
Julieta y Sara.
Con entusiasmo y cariño.

Al Lic. Carlos M. Piñera y Rueda.

Bajo cuya dirección se llevo a -
cabo este trabajo.

Al Dr. Alberto Trueba Urbina.
Inolvidable maestro, en reconog
cimiento a sus valiosos conse-
jos.

A los Honorables Miembros
del Jurado.

A mi querida Facultad de Derecho.

A mis compañeros y amigos.

Al Grupo Afirmación Universitaria.

**Y en forma especial al Presidente
Lic. Angel Noriega M.**

I N D I C E

- CAPITULO I.- 1.- El Contrato Colectivo de Trabajo
 2.- La Naturaleza del Contrato Colectivo
 3.- Titularidad del Contrato Colectivo
 4.- El Derecho Colectivo en el Deporte Profesional.
- CAPITULO II.- 1.- Antecedentes del Sindicalismo en México
 2.- El Sindicato en el Contrato Colectivo
 3.- El Derecho Internacional del Trabajo en la Asociación Profesional.
- CAPITULO III.- 1.- Sujetos del Derecho Laboral en el Deporte Profesional
 2.- El Deportista Profesional
 3.- Concepto de Patrón en el Deporte Profesional.
- CAPITULO IV.- 1.- Diferentes Problemas derivados del trabajo de los Deportistas.
 2.- Protección a los Deportistas Profesionales en cuanto a sus actuaciones y difusión en Radio, Cine y T.V.
 3.- Participación de Utilidades a los Deportistas Profesionales.
 4.- La Seguridad Social en el Deporte Profesional.

C A P I T U L O I

**I.- EL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.**

**II.- LA NATURALEZA DEL CON-
TRATO COLECTIVO.**

**III.- TITULARIDAD DEL CONTRA-
TRATO COLECTIVO.**

**IV.- EL DERECHO COLECTIVO EN
EL DEPORTE PROFESIONAL.**

1.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Podríamos decir que constituye en si mismo el eje y razón de ser de la Asociación Profesional y del Derecho Colectivo.

El contrato Colectivo debemos anotar que se continúa empleando en la actualidad más por costumbre que por razones - teóricas, pues se le ha tratado a medida que se le estudia y compara con otras figuras, de cambiar su denominación, logrando prevalecer ésta aunque no corresponda ni a su forma ni a - su contenido.

Una vez estructurado el Contrato Colectivo, sigue la dirección y el desenvolvimiento de las reglamentaciones Obreras, y han trascendido hasta el terreno internacional, por lo que a los Derechos Obreros se refiere. Los Contratos Colectivos a su vez, procuran ser menos locales y buscan una aplicación más amplia guiados por criterios de Industria o Empresarios, - de país o bien de una región económica y geográfica sin trasponer por el momento las fronteras políticas, dando lugar a lo que se conoce con el nombre de Contrato Ley o Contrato Colectivo obligatorio, de otra manera sólo se constituye el contrato colectivo de trabajo que regula a una Empresa.determinada.

Es por demás innecesario hacer hincapie en la importancia que la celebración del Contrato Colectivo tiene para las Empresas, para los trabajadores, puesto que para ambos significa la seguridad de sus intereses; para el empresario, la -- certeza de contar con el factor trabajo para mantener activa su empresa o club, para el trabajador la libertad de ser oído y atendidas sus necesidades de la clase trabajadora, pudiendo lograr sin número de beneficios, mayores sin duda, a los que separadamente nunca podría haber logrado.

La aparición de esta nueva estructura sorprendió a la - doctrina de su tiempo, pero su práctica haya sido anterior a

las legislaciones, nos indica jurídicamente que se reconoció lo que existía ya en el terreno laboral como violenta conquista, y porque había que darle una explicación doctrinal, una fundamentación precisa, con urgencia y el ambiente individualista de la época, que no consideraba más expresión pausable que la ley o el contrato como fuente de Derecho, asimilaron este fenómeno a la idea de contrato de la corriente civilista y sólo a través de un método de selección y comparando constantemente con la realidad del hecho se llegó a la esencia de éste, reconociéndole las características que le son propias, así como su delimitación clara dentro del derecho positivo.

Antes de seguir adelante y señalar los diferentes criterios que trataron de explicar con más o menos éxito la figura de Contrato Colectivo de Trabajo, debemos hacer una separación dentro "de la ordenación Colectiva de la vida Laboral -- que tiene dos manifestaciones que deben distinguirse cuidadosamente, las prácticas colectivas de condiciones de Trabajo y demás formas convencionales plurales de la regulación de las mismas, y los ordenamientos cooperativos de profesión. Como consecuencia de otro hecho, aparece un nuevo factor psicológico en la vida pública que es el espíritu de conciencia de clase, y este espíritu alentado unas veces el ataque y otras la defensa, se encarna en las organizaciones profesionales Los, - Sindicatos". (1)

Pero la misma actuación del Estado frente a los conflictos entre patrones y obreros, fué la misma actitud que guardó frente a la lucha de los grupos obreros y sus patrones, es decir se abstuvo de intervenir. Tenemos así delimitadas las épocas por las que atavesó el Contrato Colectivo de Trabajo.

Etapas de prohibición cuando las mismas Asociaciones estaban prohibidas, cuando se levanta ésta podemos señalar la época de tolerancia, después viene la aceptación práctica y el tratar de la doctrina Civil de explicarla, más tarde en reglamentación en Leyes especiales y finalmente su elevación a garantía constitucional.

Una vez que fueron aceptadas las Asociaciones Profesionales había que dilucidar si el contrato colectivo de trabajo era o no acto ilícito. Mientras la doctrina se discutía el asunto las legislaciones de algunos países como Inglaterra, Francia, y Alemania empezaron a reglamentar algunos temas entre ellos el referente al Contrato Colectivo.

Se argumentó que si se pensaba reglamentar sobre esta materia se presuponía considerarla lícita, en esta forma principalmente y recordando el principio de todo lo que la Ley no prohíbe es lícito, se logró fundar el criterio de que su reglamentación era algo factible.

La doctrina tuvo que contestar los tres puntos claves del Contrato Colectivo de Trabajo.

- 1.- Su obligatoriedad para los miembros de la Asociación que lo pactaban.
- 2.- Su eventual extensión a terceros.
- 3.- Su iderogabilidad para unos y otros.

II.- NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO.

La explicación al Contrato Colectivo tenía que responder a los tres problemas anotados en lo referente al Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo se propusieron diversas doctrinas un tanto presipitadas, que no correspondían a estas exigencias, lo cual podemos atribuir al desconcierto por una parte, y por otra a los medios pocos adecuados de la época para desprenderse de la tendencia de asimilar todo a las formas clásicas del Derecho Civil.

Así tenemos primeramente la "Teoría de Contrato Colectivo" (2) Para algunos este es un contrato de trabajo solo que no es individual sino colectivo. Se pacta sobre el trabajo: Se origina acerca de él, Derechos y obligaciones recíprocas.

Es obvia la crítica que se pudiera hacer sobre esta explicación tan somera de lo que en realidad constituye un profundo cambio en los conceptos jurídicos: esta es una teoría que no aborda de ninguna manera el verdadero problema, fundamentalmente por que no los ve. Si recordamos que la forma usual -- era la contratación individual o sea que cada obrero concurría, independientemente de los otros a la celebración de su propio contrato de trabajo, en contramos justificada la aparición del criterio expuesto.

El Lic. J.J. Castorena divide los actos jurídicos que celebra el sindicato en dos grupos: "aquéllos que lo obligan a él como persona moral y aquéllos otros que sin dejar de obligarlo, obligan a los trabajadores de una o varias empresas, sean o no miembros del sindicato". (3)

Trataremos ahora de exponer en razón de que, los trabajadores están obligados a cumplir lo pactado con los Sindicatos.

Aparece como resultado de un estudio más profundo la -- idea de que se trata de un contrato preparatorio, es decir, -- "es el contrato que tiene por objeto la celebración de otro -- posterior", (4) pero muy lejos está de esto el Contrato Colectivo pues éste consiste en que el supuesto de que otorguemos en lo futuro esos contratos (individuales) nos obligamos a darles como contenido, el fijado en este contrato Colectivo.

Cuando se piensa que se trata de una transacción y que ésta es "Un Contrato, por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones terminan una controversia, presente o previenen una futura", (5) se aclara que en el Contrato Colectivo no siempre se hacen concesiones, ni tiene esencialmente como presupuesto una controversia, pues la discusión usual es del mismo carácter que se presenta antes de formular cualquier -- contrato. Pero, en el supuesto de que fuera para resolver es pecíficamente un conflicto, debemos puntualizar que ésta, es de hecho (la huelga) y no se trata de una controversia jurídica.

ca planteada por condiciones pasadas, según requisito por definición, en tanto que el contrato colectivo solo tiende de esencia a reglamentar el futuro.

Hubo un momento en que se afirmó que se trataba de una coalicción, pero basta señalar para deshechar esta opinión el que la coalicción es un medio, no un fin que en sí es el camino para llegar al contrato por lo que no es posible confundir estas dos instituciones.

Otro criterio, no menos ciego que los anteriores es el de pensar que se estaba frente a un contrato de sociedad como cuerpo unitario, en tanto que el contrato Colectivo supone -- por una parte la ya existencia del grupo que ha de concurrir frente al patrón para concertar el contrato y por otra que los intereses inmediatos son contrarios entre sí, aunque den por resultado el perfecto mecanismo de la empresa, pero insistimos que ésta es el resultado natural del acuerdo entre los -- contratantes, pero no es en sí el contenido del contrato.

Continuadamente se siguen confundiendo tres asuntos distintos: la justificación de la actuación de los Sindicatos, - la razón de porque se obligan los trabajadores presentes o futuros a cumplir el Contrato Colectivo y el contenido propio de dicho contrato. El obstáculo mayor para estudiar este problema, lo constituía la diferenciación radical entre derecho público y derecho privado. Cuando observaron las dificultades que presentaba la definición de contrato colectivo por medio de la idea de persona moral, regresan a los trabajadores la titularidad del Contrato, que actuará a través del Sindicato y se habla así de gestión de negocios, en la que el gestor era naturalmente la Asociación Profesional, pero quedaba destruída la fuerza de los contratos colectivos de trabajo, ya - que era hasta el instante de celebrar el contrato individual de trabajo, cuando se sabría si se ratificaba la gestión.

"Como en el mandato se dice, hay aquí quienes contratan en nombre y representación de otros. Los sindicatos obran como mandatarios de los sindicalizados. El hecho de ingresar a un sindicato y de que los Estatutos de estos organismos se les reconozca facultad de celebrar estos convenios, constituye respectivamente la expresión de la voluntad de los mandantes y el convenio colectivo es precisamente la ejecución de este mandato".⁽⁶⁾ La crítica a esta teoría es que por Contrato Singular podrían derogarse las condiciones pactadas negando la fuerza y obligatoriedad que le son inherentes, además de que el mandato debe ser expreso y dejaría por lo tanto fuera de la reglamentación a los Obreros futuros.

TEORIA DE LA ESTIPULACION A FAVOR DE TERCEROS.

"Acuerdan las partes el otorgamiento de un beneficio a una persona extraña al acuerdo"⁽⁷⁾ - pero "esto no es el contrato, sino un efecto de el resultado que los sujetos en el convenio colectivo serían: Un estipulante (Sindicato obrando por propia iniciativa sin mandato previo); un promitente (el patrón o Sindicato patronal) y un beneficiario los terceros - beneficiarios eventuales del convenio. Salta a la vista lo artificial de esta explicación, pues en primer lugar el beneficio es la buscado, no lo subsidiario, enseguida la actuación del Sindicato debe estar autorizado en los Estatutos de la Asociación y así como se obtienen derechos también a recíprocas obligaciones por parte de los trabajadores, por lo que es necesario una representación autorizada.

Ninguna de estas Teorías lograba explicar satisfactoriamente la realidad, ni se plegaba a la idea de la necesaria protección en que se debe mantener el Contrato Colectivo hasta llegar a L. Duguit que con su concepto de Derecho Social resuelve para siempre el problema que nos ocupa descubriendo nuevos senderos a seguir.

Señala primeramente que el acto jurídico es todo acto de voluntad que se ejecuta con la intención de que produzca una modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existirá en un momento. De estos actos hace dos grandes clasificaciones y de su combinación resulta el entendimiento del Contrato Colectivo.

1.- Naturaleza y efectos de los actos jurídicos

- a) Acto regla.- Acto jurídico creador de Derecho objetivo. Ejem. La Ley.
- b) Acto condición.- Acto Jurídico que determina la aplicación de una norma objetiva a una persona. Ejemplo: Designación de Funcionarios, la legitimación, etc.
- c) Acto subjetivo.- Todo acto que sirve para crear una obligación especial concreta e individual a cargo de una persona. Ejemplo: El Contrato (Antípoda del acto regla).

2.- Toma en cuenta el origen de los actos jurídicos que pueden ser: Unilaterales o Plurilaterales, según procedan de una sola o varias voluntades y estos últimos los actos plurilaterales:

- a) Acto Colectivo.- Es una suma de voluntades que concurren a la realización de un fin común. Ejemplo: La Sociedad.
- b) Acto Unión.- Es toda convención que da nacimiento a una regla de derecho o a una situación jurídica objetiva. Ejemplo: El matrimonio.

De esta manera resuelve que "El contrato colectivo de trabajo, por su origen es un acto de unión, especie de los ac

tos plurilaterales, y por sus efectos es un acto regla o sea creador de Derecho Objetivo"⁽⁸⁾. Así queda dicho que no es sólo la ley ni sólo el contrato, las fuentes de Derecho.

Ma. Haurioy aclara otro concepto referente al contrato colectivo: "La diferencia entre el contrato y la institución consiste en que el contrato es un acto Jurídico, es decir, -- una operación actual, efímera y transitoria en tanto que la Institución es un hecho Jurídico que puede durar indefinidamente."

La base consensual del contrato, es el cambio de decisiones, la consecuencia de consuetudines, en tanto que la base consensual de la Institución es la Adhesión al hecho ⁽⁹⁾ - "la institución es la organización socialmente resada a la -- realización de una idea"⁽¹⁰⁾ "es una Organización Social Objetiva en la que se ha realizado el más alto estado de Derecho, esto es, que posee la soberanía del poder, la Organización -- Constitucional del poder y la autonomía Jurídica"⁽¹¹⁾, esta definición corresponde al Estado.

"El contrato colectivo de trabajo está en transformación, es, un término medio entre el contrato y la Institución" ⁽¹²⁾.

La Empresa o una rama Industrial están dividiendo Instituciones, cuando lo sean, el Contrato Colectivo de Trabajo se - Transformará en uno de los elementos del orden Jurídico e Institucional de la Empresa; de la Industria o de la Profesión "El límite entre el Contrato y la Institución está dado en lo que se llama: primero.- Reglamentos contractuales, en los cua les existe la apariencia externa de un contrato pero son en - realidad principios de una Institución que está conviniendo a su perfección. Segundo.- Se presenta además el fenómeno de adhesión al hecho (como en los servicios públicos) que excluye las relaciones contra actuales, y Tercero.- El Contrato - Colectivo de Trabajo es un Contrato Político por su forma, es decir, por su forma debe considerarse político, el contrato -

celebrado entre dos personas que obliga a un grupo de hombres. Un contrato es político en cuanto a su objeto cuando crea, directamente una organización política.

Para completar la exposición sobre las teorías modernas en relación con el Contrato Colectivo tenemos la doctrina de Hugo Sinzheimer, el Derecho de Trabajo se integra a través de dos especies de fuentes, algunas comunes a todas las normas jurídicas y otras que le son propias; estas últimas, reciben la denominación de Derecho Autónomo del Trabajo, "Las fuentes formales del Derecho del Trabajo son únicamente aquellas que producen Derecho del Trabajo; ahora bien, según las fuentes se encuentra Derecho Estatal, Derecho Autónomo, Derecho Consuetudinario y Derecho Internacional del Trabajo" (13). La Empresa para él, es la célula productora antes de la Primera Guerra Mundial, era una comunidad de Imperio, y se ha transformado en una comunidad de trabajo. Antiguamente la voluntad del Empresario era soberana, en el presente existen dos fuerzas sociales en la Empresa, el Patrón y la Asociación Profesional obrera, El Contrato Colectivo de trabajo es consecuencia del choque y del acuerdo de estas dos fuerzas. El Contrato Colectivo es derecho de Empresa, tiene como supuesto la autonomía de la Empresa y de la Asociación Profesional. "Así diríamos que el convenio Colectivo es materialmente una Ley, pero no una Ley parlamentaria, sino convencional pues no emana del órgano Legislativo Constitucional, sino de los propios factores de la producción. Nace de un acuerdo, no de un precepto, aunque en su desarrollo lo sea". (14)

Carnelutti llama a este convenio un híbrido que tiene cuerpo de Contrato y alma de Ley, Contrato dice, porque es acuerdo, alma, porque regula las condiciones de trabajo en una profesión. Después de toda esta exposición que parece haber agotado toda la naturaleza del Contrato Colectivo hay que recordar estas palabras: El Contrato Colectivo de Trabajo pertenece a aquel grupo de actos jurídicos todavía no analiza

dos lo suficiente y que la doctrina denomina Jurídicos comple
jos, en los que una de las partes que interviene es una enti-
dad social organizada y se propone por definición lo siguien-
te: "Es el régimen jurídico de una o varias Empresas elabora-
do por el patrón o patrones de esas Empresas o el Sindicato a
que pertenecen y el Sindicato o Sindicatos que pertenecen los
trabajadores de esas Empresas o por un arbitrio Público o Pri-
vado en que se delega por aquellos esa facultad, para gober-
nar la prestación de servicios y las materias derivadas de -
ella, así queda señalado, como género próximo la nación del -
régimen jurídico (un grupo de normas que regula un conjunto -
de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza) o--
bligando a la vez a los trabajadores, a los patrones y a los
sindicatos, (Sindicato de Industria, Profesional o Empresa --
abarcando los fenómenos relativos a la prestación de servi---
cios, y por último señala que la "facultad de fijar o estable-
cer el régimen que otorga la Ley a los Sindicatos y a los Pa-
trones, puede ser delegada a un arbitrio público a privado. -
Por eso hemos también aludido a la posibilidad de que el Con-
trato Colectivo de trabajo puede ser establecido por la auto-
ridad por arbitrio privado". (15)

Hemos expuesto hasta aquí los diversos criterios sobre
el Contrato Colectivo y su justificación y por lo tanto pode-
mos deducir que se trata de una Institución de Derechos Públi
cos y entiéndase por éste "la norma que reglamento la organi-
zación y actividad del Estado y demás organismos dotados de -
Poder Público y las relaciones en que participan". "Aclaremos
que el Poder Público es la potestad de imponerse autoritaria-
mente a los hombres, y si se descentraliza del Estado, sea --
que se acepta que no necesariamente todo el poder público re-
cide en el Estado, se da cabida a la Asociación Profesional
que reclama para sí parte de este poder y ejercerlo en tres -
direcciones:

A).- Sobre sus miembros, en cuanto atañe a su conducta

en el interior del grupo.

B).- También sobre sus miembros al imponerles el Contrato Colectivo.

C).- Finalmente sobre los terceros, trabajadores libres de la negociación, a los que igualmente, y quizá contra su voluntad les impone el Contrato Colectivo.

Sólo así se explica la obligatoriedad de este Contrato haciendo caso omiso del Criterio de Derecho Privado.

El Contrato Colectivo de Trabajo en resumen, es una -- fuente autónoma de Derecho Objetivo, "es un conjunto de normas que se impone a los hombres independientemente de su voluntad, cuyas normas, si no son obedecidas, se ejecutan coactivamente por el Estado". (17)

Llegamos a entender el Contrato Colectivo como la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la Empresa o Empresas en que se presente un interés jurídicamente protegible, constituyéndose por razón natural en el Derecho de clase, pues si la Empresa que es una Institución que encierra una contradicción, que es la misma del mundo capitalista y que toma su origen en la injusta retribución de las utilidades. El Derecho Colectivo democratizó el Derecho de Empresa haciéndose efectivo por medio del Contrato Colectivo, la tendencia que ha sido por ahora favorecer al trabajador sin -- que nada perturbe su progreso. Por esto las convenciones, pactos, etc. han sido protegidos con la inderogabilidad a menos -- que reporten los futuros cambios, un seguro beneficio para el trabajador, el Contrato Colectivo, normas que fijan las condiciones mínimas que pueden ser mejoradas por los interesados.

III.- TITULARIDAD Y OBJETIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

Tenemos diferentes criterios para reconocer un titular

en el Contrato Colectivo, en primer término, tenemos el crite
rio del C. de Vischer que sostuvo que el Contrato Colectivo -
únicamente adquiriría vida jurídica si se celebraba por una Aso
ciación Legalmente reconocidas pues de no ser así daría lugar
a responsabilidades individuales, pero no de grupo, así mismo
carecía de titular el Contrato Colectivo, para su exigibili-
dad.

La doctrina contraria no se hizo esperar y la expone -
Latmar para quien la observación de la práctica era otra, pues
tanto en Inglaterra como en Alemania se celebraban estos pac-
tos aún antes de tener personalidad jurídica, paero esta té--
sis lleva nuevamente a negar la guerza obligatoria.

En la actualidad "en un sentido amplísimo basta la con-
currencia de un Sindicato o de un grupo de Obreros para que el
convenio Colectivo exista"(18), este criterio se desprende de
la definición formulada por la oficina Internacional de traba-
jo. La pluralidad patronal orgánica o circunstancial, no es -
necesaria pero si por parte de los Obreros es necesaria la re-
presentación orgánica. En seguida se añade a este concepto --
que "en un sentido menos amplio la pluralidad a de ser, al me-
nos en lo que afecta al elemento trabajador, orgánica, el mero
conglomerado amorfocircunstancial, de los trabajadores, pactan
do con el patrón o grupos patronales, no basta para que el con
venio colectivo se de, precisa la Asociación Profesional, el -
Sindicato Obrero. Suele ser esta concepción la más corrien--
te"(19).

Por los criterios anotados sabemos que es indispensable
la representación orgánica, pues lo que teóricamente ha sido -
motivo de debate, en la práctica, dadas las condiciones de --
grandes conglomeraciones proletarias, no serái posible de otra
manera, además de que por razones de protección solo la ley --
puede fijar la personalidad legal para señalar responsabilidad-
des, por esto se dice acertadamente que "que no cualquiera per
sona pueden establecer condiciones para ajustar a ellas la pre
sentación de servicios. Forzosamente debe ser un patrón, un -

grupo de patrones y un Sindicato Obrero o un grupo de Sindica
tos Obreros.

El Patrón o Patrones deben serlo de los trabajadores --
que constituyen el Sindicato o Sindicatos que intervienen en
su celebración. Los Sindicatos tienen que estar constituídos
por esos trabajadores, quiere decir que el Contrato Colectivo
de Trabajo supone la existencia de contratos individuales de
trabajo están organizados en Sindicatos. El Sindicato, lo he
mos demostrado, es una entidad social organizada de acuerdo -
con las disposiciones de nuestro derecho positivo. Luego es
forzosa la intervención de una Comunidad organizada, precisa-
mente de aquellas para la que van a establecerse las condiciones
o prestación de servicios".

Para dejar precisado quienes son exactamente las perso-
nas que quedan obligadas en este Contrato una vez celebrado,
encontramos nuevamente la idea de Contrato que resuelve en el
sentido de que solo las partes contractuales quedan obligadas
y que para que éste pueda ser aplicado a extraños, éstos ha-
brán de adherirse a él expresamente "En tanto que en los lugares
donde hay los regímenes corporativos y autoritarios en -
que se estime que el ordenamiento de trabajo es cosa pública
y de interés social, se extenderá su aplicación a todos los -
patrones y obreros incluidos en la profesión"⁽²⁰⁾, o sea que
las personas obligadas en el sistema contractual eran en su
colaboración, enseguida los obreros miembros del grupo que in-
tervienen también directamente en el pacto, después de los --
miembros de las respectivas organizaciones de trabajadores y
patrones y cualquier persona que se adhiera posteriormente a
la Convención o ingresará a alguno de los grupos, parte en el
Contrato Colectivo.

Según el articulado de la Ley Federal del Trabajo el --
Contrato Colectivo tiene el efecto de obligar al Sindicato, a
los miembros del Sindicato y a las personas que trabajan en la
Empresa o Empresas en que se aplique el Contrato Colectivo.

La inderogabilidad del Contrato se deduce de su propia fuerza normativa pues dejó de ser para siempre una promesa o una simple declaración carente de eficacia jurídica.

OBJETO.

El contenido de este Contrato lo podemos anunciar en la siguiente manera: "es la serie de cláusulas que contiene o - debe contener la institución, o en otras palabras, es la materia del Contrato Colectivo de trabajo"⁽²¹⁾, que esquematizadas quedarían así:

- a).- Disposiciones transitorias, que son ciertas cláusulas que se convienen en ocasión de un Contrato Colectivo, pueden referirse a la terminación de una huelga, de un paro, etc.
- b).- Las disposiciones que se refieren al Contrato Colectivo de trabajo considerado en sí mismo que son:
 - I.- Normas sobre principio, duración y fin.
 - II.- Las reglan que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo.
 - III.- Ciertas cláusulas que preveen la formación de organismos y que servirán para procurar salvar las diferencias y conflictos que pueden sobrevenir entre las partes.
- c).- Normas sobre las condiciones generales de trabajo, son las condiciones que servirán de base a los Contratos Individuales de Trabajo.

Algo más concentrada es la exposición de Raúl Pic, al dividir el contenido del Contrato Colectivo:

- a).- El núcleo que abarca las cláusulas -en número ilimitado- que se refieren a las modalidades de los -

Contratos Individuales o de equipo, que celebran - las partes ligadas en la Convención.

- b).- La envoltura protectora, son las cláusulas relativas a la prohibición de derogar el Contrato Colectivo y las de adhesión eventual de terceros, los - que fijan los derechos sindicales, las que mencionan la huelga y las cláusulas sobre arbitraje o -- compromisos.
- c).- Finalmente deben agregarse a las anteriores, los - anteriores, los artículos relativos a la aplicación y duración del contrato colectivo.

La doctrina extranjera al estudiar el contenido del Contrato Colectivo siempre ha seguido una línea recta precisando más a cada paso, una de las últimas exposiciones teóricas seña la tres partes:

- 1.- La envoltura, que son las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión.
- 2.- El elemento normativo, es el conjunto de preceptos destinados a regir los Contratos de Trabajo.
- 3.- El elemento obligatorio, está constituido por las - disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra cada una de las partes que celebraron el contrato Colectivo de Trabajo.

La organización Internacional de trabajo apunta solo dos elementos:

- 1.- Una reglamentación de los derechos y obligaciones de las partes en la Convención Colectiva, ya sean Sindicatos Profesionales, Organizaciones Corporativas o - Grupos Trabajadores, partes en las instancias de Conciliación.

- II.- Una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en la Convención Colectiva.

En primer es un método para conseguir el segundo.

Para la Ley mexicana podemos aceptar la división última de Kaskel y Husck-Nipperday, es decir:

- a).- Una envoltura.
- b).- Un elemento obligatorio.
- c).- Un elemento normativo, y
- d).- Las cláusulas eventuales ocasionales o accesorias.

El Dr. Mario de la Cueva en su libro hace una exposición de lo que cada uno de estos grupos añade, "los tres primeros - elementos del Contrato Colectivo son los que integran la Institución, pues el cuarto, como su nombre lo indica, son acuerdos que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, pero en - realidad no forma parte de el"⁽²²⁾.

La envoltura (a) se refiere a la vida e imperio de la -- Institución, (duración, revisión y terminación).

El elemento obligatorio, está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo.

El elemento normativo consiste en las condiciones generales para la prestación individual de los servicios.

Estos es según la idea más aceptada, pero que se adapta a nuestra realidad, hay que señalar que nuestros Contratos Colectivos comprenden dos series de normas:

- 1.- Condiciones individuales para la prestación de los servicios, y
- 2.- Condiciones colectivas para la prestación de los Servicios. Comprendiendo estas dos clases dentro del - elemento normativo.

De estos grupos esenciales a la Institución el más importante es sin duda el referente a las condiciones individuales para la prestación de servicios (I), pues los comprendidos en el número (II) pueden llegar a faltar, sin que por esto se altere el Contrato.

Con todo lo expuesto, podemos afirmar que en el Contrato Colectivo se especificarán:

- a).- El monto de los salarios
- b).- Las horas de trabajo.
- c).- La intensidad y calidad del trabajo.
- d).- Los descansos y vacaciones.
- e).- Las demás estipulaciones a que convengan las partes.

Las deficiencias que presenta el no tocar determinados temas, como los referentes a Previsión Social o al aspecto individual del Derecho de Trabajo, etc., da lugar a dudas, ¿en qué momento se podría afirmar que se ha perfeccionado el Contrato?

"Si las partes han convenido en las cláusulas legales y cumplido las condiciones de forma, el Contrato Colectivo es perfecto y a él habrán que sumetarse las partes"⁽²³⁾, pero durante la vigencia de éste no podría solicitarse su revisión o complementación, pero si flataran cláusulas de Ley, el Contrato sería incompleto y podría pedirse en todo tiempo la consignación de las cláusulas legales, ya que se podrían tomar algunos artículos como complementarios del escueto enunciado.

En cualquier forma es seguro que el presentarse una omisión sería que perjudicara a los Sindicatos o a los Obreros, particularmente, se admitiría la revisión de acuerdo con un criterio de equidad.

IV.- EL DERECHO COLECTIVO EN EL DEPORTE.-

Las Instituciones que conocen el Derecho Colectivo del

Trabajo, fundamentalmente la Asociación profesional y sus consecuencias lógicas y jurídicas, el contrato colectivo y la huelga, deben ser accesibles al trabajador deportista; en la figura del contrato colectivo obligatorio se encontraría la solución de los problemas que afectan a cada gremio o especialidad deportiva; y en cuanto a la huelga, no se advierte la necesidad de una reglamentación especial, por no resultar en ningún caso afectados los servicios públicos.

Existen antecedentes de Asociaciones profesionales en el fútbol e inclusive antecedentes en algunos países por ejemplo en el Uruguay, de Futbolistas que han ido a la huelga para reclamar mejores prestaciones, movimientos que han prosperado a través de la legislación Uruguaya. Cabe anotar que los principios y garantías que tienen los trabajadores en general respecto de la Asociación Profesional, ya sean en su aspecto positivo es decir de agremiarse o negativo es decir de no pertenecer un sindicato sin perder su trabajo, prevalecen también para el deportista profesional. La calidad de deportista profesional realizando trabajos subordinados le da el carácter de trabajador, requisito sine qua non para formar parte de un sindicato y quizá sea una solución de tipo social correcta para los graves problemas por los que atraviesan los deportistas trabajadores ante la actitud sistemática de los patronos de no conceder ni reconocerles los derechos que les correspondan como trabajadores, siendo el sindicato el medio más indicado para lograr el equilibrio en el juego complejo de intereses patronales.

A la legislación interna de cada Estado se dejará la determinación de los requisitos que debe llenar la asociación profesional deportiva para su existencia legal y así mismo para adherirse a otras federaciones o confederaciones nacionales de trabajadores deportistas o de trabajadores en general.

Así como se acepta la posibilidad que los trabajadores deportistas formen parte de un sindicato, los patronos gozarán de las mismas prerrogativas y es aceptable dentro de la

institución jurídica sindicato el que los patronos puedan agruparse como tales; en nuestra Constitución y en nuestra Ley Federal del Trabajo se exige como requisito de número que -- tres patronos de la misma rama industrial como mínimo puedan formar un sindicato patronal.

Las condiciones conforme a las cuales deba prestarse el servicio de los trabajadores deportista congregados en sindicatos, es la materia natural del contrato colectivo de trabajo. Su celebración obedece a la observancia estricta de la norma jurídica, de ahí que todo patron que emplee trabajadores deportistas profesionales estará conminado por mandato de nuestra Ley a la celebración de una contratación colectiva. - La gama interminable de sucesos jurídicos dentro de la contra tación colectiva estará siempre sujeta al texto de nuestro de recho positivo y a la costumbre en el medio ambiente, así como a la interpretación de la Ley con los criterios vigentes - en su caso.

La tónica de beneficio general que se derivaría de la - contratación colectiva a todas las personas que trabajen en - las empresas sería la consecuencia legal de hacer extensiva - la aplicación de las estipulaciones contractuales, circunstancia que elevaría las condiciones jurídicas generales correspondientes a la prestación de servicios.

El monto de los salarios, la intensidad y calidad del - trabajo, serán requisitos sustanciales que se fijen en el con trato colectivo el cual tendrá la indispensable formalidad de celebrarse por escrito y siendo susceptible de revisión, satisfecho el período que señalen las legislaciones respectivas; a las mismas deberá estarse para la satisfacción de los diver sos requisitos de forma y fondo, que la validéz de la insti tución exige, especialmente considerada la duración del contra to puede ser de tiempo indefinido, de tiempo fijo o para un - evento determinado.

La terminación del pacto colectivo deberá ajustarse a -

los extremos previstos por la Ley de la materia.

No se excluye la posibilidad de que la reiteración convenida en contratos colectivos haga posible la declaración de carácter obligatorio de un contrato colectivo en la rama del deporte en regiones específicamente definidas.

En lo que a la huelga se refiere nuestro sistema jurídico vigente la entiende como suspensión legal y temporal del trabajo, resultado de una coalición de trabajadores que tiene fundamentalmente a conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo armonizando los respectivos derechos. Esta nación y estos propósitos resultan aplicables en forma especial al trabajo de los deportistas, debiendo tenerse en consideración que la legislación de cada país procurará medir entre las aspiraciones de los trabajadores, orientada siempre a obtener el reconocimiento irrestricto del derecho de huelga, con un mínimo de reconocimiento irrestricto del derecho de algunos y por otra parte la posición patronal que tiende siempre a una reglamentación excesiva del derecho de huelga, a una calificación previa o por lo menos a un arbitraje obligatorio. Al respecto la legislación mexicana exige un mínimo de requisitos formales para el ejercicio del derecho de derecho de huelga, fundamentalmente en cuanto al objeto y a las formalidades para emplazamiento a los patrones afectados; pero sólo consigna la obligatoriedad de la fase conciliatoria, no así en cuanto a la etapa del arbitraje. La jurisprudencia ha entendido que sólo compete a la parte trabajadora solicitar el arbitraje de un movimiento de huelga, para establecer la imputabilidad de sus motivos, a una u otra de las partes y consigna las más amplias garantías y protección a los huelgistas inclusive la ayuda de la fuerza pública para mantener su movimiento en tanto que no sea terminado en algunas de las formas que la propia Ley establece.

La concesión del derecho de huelga a los trabajadores -

deportistas, de ninguna manera deberá ser objeto de mayores requisitos, pues según se apuntó antes en ningún caso resultan afectados los servicios públicos o las necesidades la - colectividad como consecuencia de una huelga de deportistas.-

Se conoce una clasificación de la huelga para distinguir entre los movimientos inexistentes, éste es aquellos que no - han llenado los requisitos formales, de mayoría o bien de motivación exigibles; huelga ilícita, aquellas que implican responsabilidad de la mayoría de los trabajadores, por realizar actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra cuando prestan servicios a establecimientos que dependan del gobierno y huelga imputable o no imputable al patrón, para establecer efectos o consecuencia jurídicas en función de la clasificación antes dicha.

Cuando la huelga es inexistente, se concede a los trabajadores un plazo brevísimo para que se reintegren sus labores, declarándose que el patrón de ha incurrido en responsabilidad alguna. Si se califica la huelga como ilícita, su consecuencia es que se declaren rotos los contratos de los trabajadores, quedando el patrón en libertad de contratar nuevos personal, independientemente de las sanciones que pudiera imponerse a los huelgistas que cometieron los hechos violentos que - determinaron la calificación del movimiento como ilícito, inclusive la aplicación de sanciones penales en su caso. Por - último, si la huelga es imputable al patrón, éste arrastra - las consecuencias de su contumacia por no haber aceptado un - arreglo oportuno y pagará los salarios caídos de los trabajadores durante todo el tiempo que duró el movimiento; en cam-bio si la huelga no es imputable al patrón, éste quedará liberado de toda responsabilidad y los trabajadores tendrán que - reintegrarse a su labor en un plazo perentorio. No se advierte en relación con esta reglamentación la necesidad de modificaciones por cuanto a la huelga de los trabajadores deportistas por las razones al principio expresadas.

CITAS BIBLIOGRAFICAS
CAPITULO I.

A Galard Folsh

Nota (1) Pág. 188

"Pactos Colectivos"

García Oviedo

Nota (2) Pág. 289

Nota (6) Pág. 291

Nota (7) Pág. 291

Nota (14) Pág. 296

Nota (18) Pág. 285

Derecho Social

Nota (19) Pág. 285

Nota (20) Pág. 300

J. J. Castorena

Nota (3) Pág. 216

Nota (15) Pág. 218

"Derecho Obrero

Dr. Mario de la Cueva

Nota (4) Pág. 490

Nota (5) Pág. 491

Nota (8) Pág. 545

Nota (9) Pág. 543

Nota (10) Pág. 547

Nota (12) Pág. 549

Nota (13) Pág. 531

Nota (16) Pág. 614

Nota (17) Pág. 624

"Derecho Mexicano del Trabajo"

Nota (22) Pág. 597

Nota (13) Pág. 601

C A P I T U L O I I

**I.- ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO
EN MEXICO.**

**II.- EL SINDICATO EN EL CONTRATO -
COLECTIVO.**

**III.- EL DERECHO INTERNACIONAL DEL
TRABAJO EN LA ASOCIACION PRO-
FESIONAL.**

1.- ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

Tenemos como antecedentes de las asociaciones en México a los llamados Gremios, que tienen características similares a los españoles, tuvieron importancia porque gozaban de fueros especiales como el de desempeñar el papel de órganos directos del estado; como dato histórico citaremos que el año de 1524 se formuló la Ordenanza de Herreros siendo éste el primer gremio en México. En estos gremios existía la prohibición terminante de ingreso a los miembros de las castas consideradas como impuras siendo éstas la india, la mex^tiza, y la negra, como alivio a estas injusticias hizo su aparición el régimen corporativo, siendo elogiado el pensamiento de Genaro Estrada citada por el Maestro López aparición que nos dice: - "Desconocidas como eran todavía algunas aspiraciones de mejoramiento colectivo por las cuales pugnan ahora todos los pueblos; desconocida la moderna ciencia de la sociología, desconocidos los problemas del trabajo y del capitalismo que son en nuestra época quizá más alta y complicada labor de los hombres de Estado, existían empero extensamente desarrollados y minuciosamente reglamentados los gremios como organización del trabajo", este párrafo es de suma importancia por la forma de la organización de los gremios que nos sirven de base para hacer el estudio de lo que más tarde debería ser el Sindicato.

Los gremios fueron desapareciendo, por la Constitución de Cádiz de 1812 los que les fue restando importancia; al mismo tiempo que el decreto del 8 de junio de 1813 que disminuyeron los privilegios de que gozaban las corporaciones.

En Maestro Mario de la Cueva, nos reseña de una manera más detallada las características de los gremios de la Nueva España, la primera y la más esencial fue que las ordenanzas de los gremios estaban siempre bajo el control estricto del Estado, originándose a consecuencia de propuestas que hacía el Cabildo al Virrey, dentro de su estructura señalaba el nú-

mero de talleres, la manera de llevar a cabo la producción de los artículos, la fijación de los precios, estableciéndose -- también la manera de como remunerar a los trabajadores, las horas de trabajo, habitación, alimentos, trabajo nocturno, como gremios importantes y destacados es de citarse al de platería, mandado a observar especialmente por el Virrey.

Por lo que respecta a México en materia de Asociación Profesional, la Constitución de 1857 no conoció el problema obrero y es porque no teníamos industrias, salvo la minería y la incipiente de hilados y tejidos.

El Derecho Mexicano no condenó expresamente a la Asociación profesional; después de 1857, las admitió como situaciones de derecho, en virtud del Derecho de Asociación que reconoció el artículo Noveno de la Constitución.

Nuestro liberalismo era más abierto que el primitivo de Europa porque recogió el movimiento de ideas que principiaba a transformar los sistemas europeos. El hombre es libre, en su trabajo, en la posibilidad de Asociarse a sus compañeros, los actos de violencia que tendieran a impedir el trabajo de los hombres o de las fábricas, constituirían un delito, porque eran un ataque a las libertades humanas.

México no recorrió la era de la prohibición entrando de golpe a la era de la tolerancia en la que vivió hasta la Revolución Constitucionalista; la asociación profesional no estaba catalogada entre los hechos ilícitos ni se encontraba sometida a ninguna vigilancia.

La Asociación profesional era tolerada pero no constituía un derecho.

En el año de 1915 en el Estado de Veracruz es dictada por Agustín Millán la primera ley que se ocupa de la reglamentación de la asociación profesional considerando que para fomentar la capacidad cívica de cada proletario es indispensable

ble despertar en cada hombre un interés personal y económico siendo necesario que todos estos intereses se unan para lograr, defender y gozar los beneficios que les pueda brindar el trabajo.

El Artículo Tercero de esta ley manifiesta que el síndicato es la asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más útiles, hábiles y capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de -- trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.

Por lo que respecta a la Asociación profesional dentro de nuestra constitución, me referiré a datos que sirven de antecedentes que conducirán a nuestro propósito, al Artículo -- 123 Fracción XVI.

En la sesión de 22 de diciembre de 1916 se puso a discusión el Artículo 9 de nuestra Carta Magna el cual dice:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país, ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar".

En la historia de la Constitución de 1917 Palavicini -- nos relata que propuso a votación el citado artículo salió -- triunfante por 127 contra 26, estuvieron presentes en la asamblea diferentes diputados entre ellos el Sr. Fajardo que emitió su parecer, al decir que el hombre es libre de asociarse porque lo considera como un derecho natural, y toda clase de restricción a esta libertad se considerará como una tiranía, -- interviniendo finalmente el diputado Heriberto Jara, diciendo que la forma propuesta por la comisión, es la adecuada para -- garantizar la libertad de reunión.

Palavicini, en el primer tomo de su obra Titulada Histo
ria de la Constitución de 1917 se refiere en uno de sus Capí-
tulos al Art. 123 fracción XVI que fué propuesta al Congreso
Constituyente de Querétaro, siendo aprobada y de esta manera
aparece en nuestra Constitución vigente, es decir prevalece -
la forma originaria que en ninguna de sus partes fue modificada.

La fracción XVI establece que tanto los obreros como --
los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus
respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesio
nales, etc.

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho
natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión
que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un
salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de
prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

De conformidad con lo que se había convenido al 23 de -
enero de 1917, se presentó un dictamen sobre el artículo 123
que por su trascendencia jurídica así como por haber solidariz
ado definitivamente a la nueva Constitución con la clase --
obrero del país fué aprobado este dictamen por unanimidad, --
siendo propuesto que la sección respectiva llevara el título
"Del trabajo y de la Previsión Social".

II.- EL SINDICATO EN EL CONTRATO COLECTIVO.

El nacimiento de la asociación profesional se vislumbra
como una consecuencia de la lucha por el derecho. En Occiden-
te es de citarse primeramente a Grecia con los grandes pensa-
dores Platón, Aristóteles que presencian sin inmutarse el auge
de la esclavitud como única forma de trabajo, siendo considerado
el hombre como cosa privándolo de su dignidad humana.

Posteriormente, de una manera lenta fue cambiando este -
aspecto por la influencia del Cristianismo. La esclavitud de-
ja sus moldes para aparecer en su lugar el hombre, con el mfni

terial de los vivos y además la fundación de instituciones - de Caridad.

Zancado, autor citado por el maestro López Aparicio nos dice: "La ingerencia del municipio en las cuestiones industriales y en la vida misma el gremio es, al principio del desarrollo de esta institución casi absoluta".

La formación de las corporaciones sucedía de la siguiente manera: Existían tres clases de personas; los maestros, -- los oficiales y los aprendices, quienes convivían y trabajaban estrechamente bajo el mismo Taller. El Jefe fungía muchas veces como padre, el aprendiz se le enseñaba el oficio y una vez que obtenía todos los conocimientos necesarios y era mayor de edad se le otorgaba el título de oficial, pudiendo -- convertirse posteriormente en maestro, si reunía los requisitos exigidos entre otros y como principales, el de contar con suficiente capital para establecerse por su propia cuenta, -- pero esto era casi imposible por que la situación de los oficiales era bastante humilde y por consiguiente siempre estaban sujetos al maestro; como consecuencia de esta situación se hizo necesaria la abolición de las corporaciones, además -- de que tenían que pasar el examen correspondiente. Entre las medidas legales que tendieron a abolir el régimen corporativo y evitar su reaparición, está el decreto dado en Inglaterra -- en 1545 que prohibió las corporaciones, confiscando todos sus bienes en beneficio de la corona, en Francia la Ley Chapelier por decreto de 1791 y el Código Penal Francés en sus Art. 414 y 416.

Toca su lugar al Siglo XIX, en el cual se puede hablar de la Asociación profesional o sindicato obrero, pasando por diferentes etapas. Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, nos da a conocer la posición de Inglaterra, cuna del movimiento obrero moderno, para introducirnos al siglo que nos ocupa, es necesario la presencia de la Ley de 1799, y 1800.

La coalición, lo mismo de obreros que de patrones quedó prohibida por ser contraria al libre juego de las fuerzas económicas; la situación del obrero era deplorable, pues la ley que prohibía las coaliciones era una ley en contra del trabajo, porque el capital no necesitaba la coalición para defenderse, pues cada patrono tiene en el cierre de su empresa un arma que no tienen los trabajadores; lo interesante para los empresarios era impedir a los trabajadores que por medio de la huelga se interrumpiera el trabajo. Y es así que se planteó el problema de la necesidad de la libertad de coalición y como remedio de esta situación aparece la figura de Francis Place, quien destaca en los primeros años del Siglo XIX, y que con la ayuda de un miembro del parlamento, Joseph Hummel hizo que se votara la Ley del 21 de Junio de 1824. Las Leyes de 1799 y 1800 quedaron derogadas y la coalición dejó de ser prohibida, no quedó reconocida, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se coaligaban en defensa de sus intereses. Y así en el año de 1824 da comienzo la era de la tolerancia en Inglaterra.

Por su parte el Maestro Alfonso López Aparicio en su obra titulada "El Movimiento Obrero en México", refiriéndose a Inglaterra hace resaltar la figura de Robert Owen, que pugna por la reglamentación del trabajo, señaló la importancia de una codificación internacional, hizo adeptos del trade unionismo, para que el parlamento Inglés reconociera la existencia de la asociación profesional de trabajadores de 1824.

La conquista de la libertad de coalición en Francia, -- tiene sus principios en el año de 1845 al haberse declarado en huelga los obreros carpinteros de París, siendo procesados algunos de ellos, tomando su defensa el abogado Berrger, pugnando por el Derecho natural de asociarse, pero la Burguesía se impuso y los juristas poco humanos no hicieron caso del alegato de Berrger.

Tres años más tarde estalló un movimiento revolucionario teniendo por objeto la conquista del Derecho de Asociarse,

y es el 29 de febrero de 1848 que decreta la comisión de Luxemburgo, la libertad de asociación profesional, pero ésta no duró mucho tiempo, y es el año siguiente que la Ley del 27 de Noviembre restablece los textos del Código Penal que castigaban la coalición.

Posteriormente viene una reforma, el 15 de Mayo de 1864 de los Art. 414 y 415 del Código Penal, los nuevos textos, -- con numerosas precauciones admitieron la libertad de coalición.

Francia entró al período de la tolerancia en forma más limitada en Inglaterra, pues continuaba regido por los Art. 291 y siguientes del Código Penal.

En Alemania la conquista por la Asociación profesional fué más lenta, Sajonia en 1861 y Weimar en 1863, fueron los únicos países que levantaron las prohibiciones. La Ley de -- Bismark de 1869 ratificada en 1872, suprimió las penas para la coalición que persiguiera como fin el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios a los trabajadores. El Congreso de Leipzig de 1863 convocado por Lasalle, produjo la Asociación General de Trabajadores Alemanes, seis años más tarde se formó el Partido Obrero Social Demócrata, en el Congreso de Eisenach en 1875 el programa de Gotha afirmó la decidida posición del movimiento obrero-alemán:

"Sin derecho de coalición expresa el citado documento -- en una de sus partes medulares, no es posible la formación de fuertes organismos obreros y sin estos, la clase trabajadora no puede ejercer influencia alguna en la marcha de los negocios públicos".

En resumen, la era de la tolerancia es la etapa de la libertad parcial de la asociación profesional, pero sin embargo al lado de aquella faltaba el reconocimiento del sindicato como persona en el mundo del derecho, lo que al lograrse influyó poderosamente en el futuro del derecho del trabajo.

La vida de la asociación profesional se desarrolló en medio de innumerables vicisitudes hasta que fue reconocida como una institución jurídica, Francia 25 de Mayo de 1864, Alemania 21 de Junio de 1869 Inglaterra 21 de Junio de 1871, España 30 de Junio de 1887.

Como garantía del derecho de Asociación profesional dentro de la Constitución y con meritorio anticipo a otras legislaciones, nuestro Derecho Mexicano del Trabajo logró consagrar como garantía constitucional a la asociación profesional, siendo nuestra carta Magna en su Art. 123 Fracción XVI la que establece, "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Siguiendo los pasos de nuestra legislación en materia de asociación profesional, se sitúa la constitución alemana de Weimar (1919) que para su formación recogió las ideas de tratado de paz de Versalles, otro aspecto que también colaboró, fue la prosperidad que de una manera decisiva influyó en el nivel de vida de los obreros alemanes, por lo que fue necesario que la colectividad pidiera la reglamentación de sus Derechos, y al mismo tiempo la libertad de asociarse en defensa de sus intereses legítimos; estableciéndose por ese motivo en el Art. 124 de esta Constitución de Weimar, la libertad general de asociación, el Art. 165 se ocupa de la asociación profesional siéndole otorgada personalidad jurídica siempre y cuando cumplieran con los requisitos de las leyes reglamentarias, otro Artículo más, el 159 establece facultades a las asociaciones profesionales para intervenir en asuntos que les interesan como actores o como demandados; de esta manera se puede apreciar que la esencia de la constitución Alemana fue la conquista de la clase trabajadora.

A partir de estas fechas 1917 en México y 1919 en Alemania la mayor parte de los países del mundo han incorporado a sus Constituciones de Derecho de Asociación profesional.

les independientes y el resultado de su actividad, deberán -- ser objeto de una legislación protectora. El artículo 26 garantiza en forma más amplia la libertad de asociación profesional y en su párrafo final creó el llamado fuero sindical -- en favor de los directivos sindicales, para el efecto de que no puedan ser despedidos de su empleo durante su encargo -- sindical.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en su Tomo denominado "Convenios y Recomendaciones" 1919-1951 Ginebra, en el convenio ochenta y siete relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, -- nos dice lo siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocado en San Francisco por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo y congregada el 17 de Junio de 1948 adopta dicho convenio y se ponen de manifiesto sus Artículos.

Artículo 1.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

Artículo 2.- Los Trabajadores y empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones con la sola condición de observar -- lo estatutos de las mismas.

Artículo 3.- Las organizaciones de trabajadores y empleados tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, -- el de organizar su administración y sus actividades y el de -- formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Nuestra Carta Magna de 1917, por lo que respecta a Asociación profesional descansa sobre las bases de las leyes de Veracruz, siendo la de Agustín Millán, la de Don Cándilo Aguilar, y la expedida por el General Alvarado en Yucatán, el 14 de Mayo de 1915, tomando como directriz la legislación de nueva Zelanda, estableciendo:

"La liberación de todas las clases sociales, de garantizar, en segundo lugar, idénticas oportunidades a todos los -- hombres y de promover, en tercer lugar, substituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuere necesario al bienestar colectivo, propósito que solo puede alcanzarse destruyendo los gobiernos de las minorías privilegiadas para reemplazarlas por los hombres de trabajo.

III.- EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Citaremos el tratado de Paz de Versalles; que al terminar la gran Guerra Europea (1914-1918) otorgó carta de ciudadanía mundial a la Asociación Profesional consagrando en su -- Artículo 427, Inciso II "El derecho de Asociación profesional en vista de todos los objetos no contrarios a las leyes lo -- mismo para los patrones que para los obreros".

Como derecho Internacional posterior que reglamenta a -- la Asociación profesional tenemos la Declaración Universal -- los Derechos del Hombre (París-1947) aprobada y proclamada -- por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

En el artículo 20 se establece que toda persona tiene -- derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica. -- El Artículo 25 fracción IV dice: toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Debe también citarse la Carta de Bogotá de 1948; la -- que dispone en el Artículo 25 que los Trabajadores intelectua

Artículo 4o.- Las organizaciones de Trabajadores y de -
empleadores no están sujetas a disolución o a suspensión por
vía administrativa.

Artículo 5o.- Las organizaciones de trabajo y de emplea-
dores tienen el derecho de construir federaciones y confedera-
ciones, así como el de afiliarse a las mismas y toda confede-
ración y organización tienen el derecho de afiliarse a Organi-
zaciones Internacionales de Trabajo.

En la parte segunda de este convenio llamada Protección
de Derecho de Sindicación, el Art. XI establece:

"Todo miembro de la Organización Internacional del Tra-
bajo, para el cual esté en vigor este convenio se obliga a -
adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, para garan-
tizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del
derecho de Sindicación.

Dentro de las Doctrinas sociales tienen gran importan-
cia dentro de la vida del Sindicalismo es preciso referirnos
a los últimos años del Siglo XIX, donde estas doctrinas toman
diferentes directrices; se pueden dividir en dos grupos:

1a. Las que persiguen como fin que los sindicatos sean
un instrumento de colaboración.

2a. Las que tienden a la desaparición del régimen capi-
talista tomando al Sindicato como un instrumento de lucha de
clases.

Como principales grupos colaboracionistas encontramos
la teoría que nos da conocimiento de la evolución constante -
del sindicalismo, es la de Robert Owen, que es uno de los utó-
pistas que siguen los lineamientos de Tomas Moro y pugnan por
la realización de un país donde se produzcan los medios sufi-
cientes para satisfacer las necesidades colectivas, donde to-
dos los instrumentos de producción sean de propiedad común y
que todos gocen de las prestaciones como son medicinas, pen-
siones, etc. Esta postura es llamada utópica porque signifi-
ca ilusión algo irreal, Robert Owen citado anteriormente nos

muestra ser menos idealista afirmándose porque llevó a cabo - la fundación en New Lanark, Inglaterra, de una fábrica y construir viviendas para los obreros, escuelas comedores, campos de recreo; pero lo más importante de la obra de Owen es la Organización Sindical en Inglaterra, los llamados "Trade Unions" que tienen trascendental importancia dentro de la vida sindi--cal.

Dentro de las doctrinas sociales católicas, citaremos - como documentos importantísimos; las Encíclicas emanadas de - diferentes Pontífices, la primera de ellas a conocer, fue da- da en el año de 1891 en Roma por su Santidad Leon XIII, en la que destaca el apoyo a la fundación de los sindicatos como medios necesarios para el socorro de los necesitados "que sir-- ven de previsión para la viudez de la esposa del obrero, la - horfandad de los hijos, para desgracias o enfermedades a que está expuesta la vida humana, y la fundación de patronatos para niños, jóvenes y ancianos Sostiene también que el derecho de Asociación es un derecho natural, por que el hombre siem-- pre busca el apoyo de sus semejantes, en otros de sus incisos la Encíclica nos habla de la necesidad de fundar sindicatos - para los obreros cristianos. En el sindicato por su propia - naturaleza surgen problemas y solo en la religión de Cristo en contrarán la solución adecuada a ellos.

Nos hace ver que es importante el bienestar físico, económico y moral que nos pueden brindar la formación de los síndicatos que tengan como base la instrucción religiosa.

Años después, Pío XI dicta su interesantísima Encíclica denominada "Quadragesimo Anno" y al igual que su antecesor -- nos expresa que el derecho de Asociación es un derecho natu-- ral y que el trabajo del hombre no hay que considerarlo como mercancía porque ello rebajaría su dignidad humana.

El documento más reciente de esta Doctrina Católica es la Encíclica dada por su Santidad Juan XXIII en Roma el 15 de Mayo de 1961, reafirma lo dicho por sus predecesores, cita to

do lo concerniente al derecho de Asociarse y su reconocimiento por el estado, y finalmente agrega que los trabajadores tienen derecho a participar directamente en la organización de las empresas, siendo esto posible por medio de opiniones, y motivando con ello que el obrero sea responsable de su trabajo; pues de su actuación depende el buen manejo y funcionamiento de la empresa.

El segundo grupo tiende a la desaparición del régimen capitalista, su principal sostenedor lo tenemos en Carlos -- Marx, que en la parte científica de su obra "El Manifiesto Comunista" de 1848 se dedica a un estudio de los problemas económicos y muestra la explotación del proletariado por la burguesía que cuenta con instituciones jurídicas que, como la -- propiedad privada, entrañan una injusticia.

La parte práctica del Marxismo es llevar a cabo la destrucción del régimen capitalista la abolición de la propiedad privada mediante la lucha de clases hasta llegar a la dictadura del proletariado y finalmente a la sociedad sin clases; y para ello nos dice Marx que es indispensable la organización de la clase proletaria; las asociaciones profesionales no deben ser mas que instrumentos de la lucha contra la burguesía.

El sindicato obrero no buscó concesiones graciosas del capitalismo, si no su aplastamiento no luchó por un derecho del trabajo del porvenir, las huelgas no tenían por objeto - obtener mejores salarios y condiciones de vida, el propósito era acabar con la estructura de la sociedad capitalista.

No obstante considero que para el logro de lucha de la clase trabajadora es menester un cambio radical en la estructura social actual.

C A P I T U L O I I I

- 1.- Sujetos del Derecho Laboral
en el Deporte Profesional**
- 2.- El Deportista Profesional.**
- 3.- Concepto de Patrón en el Deporte
profesional.**

1.- SUJETOS DEL DERECHO LABORAL Y DEL DEPORTE PROFESIONAL.

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, que actualmente nos rige nuestro Código Civil reguló y reunió bajo el título de contrato de Obra los contratos siguientes: Servicio Doméstico, Servicio por Jornal, Contrato de Hospedaje, Contrato de Aprendizaje, Contrato de Obra de Trabajo a -- precio alzado, etc.

Pero no es sino hasta la creación de la Constitución, -- cuando nace en realidad el Derecho del Trabajo Mexicano y en el momento en que comienzan a seguir las iniciativas para una regularización, Obrera. En algunos estados de la República -- Mexicana.

Fué la Revolución, así como muchos otros movimientos so ciales los que dieron origen al Derecho Laboral Mexicano.

El Derecho Laboral no sólo considera trabajador a las personas que presentan sus servicios a Industrias o en las Fá bricas como se pensaba antiguamente sino a toda personas que -- se obliga a prestar a otro bajo su Dirección y Dependencia, -- un servicio personal mediante una retribución convenida.

En la denominación sujetos de Derecho Laboral, quedan -- incluidas todas las personas que participan de las relaciones de trabajo que son de dos tipos: Los individuales y los co-- lectivos. O los primeros son los que sirven para realizar -- las prestaciones de servicios, las relaciones colectivas regla mentan las condiciones de esa prestación de servicios.

En las relaciones individuales concurren concretamente, el trabajador que es la persona física que presta el servicio personalmente y el patrón, que es la persona física o moral -- que recibe el servicio.

En cuanto a las realciones colectivas siempre quedan in cluidas una comunidad de trabajadores, tomando en cuenta tam-- bién que puedan estar presentes una comunidad de patrones y --

que da como resultado que el sujeto principal de las relaciones colectivas es la asociación profesional de trabajadores y patrones, con esto no se quiere decir que el patrón sólo participa en forma de Asociación, sino que también puede participar en forma individual.

El concepto de trabajador como sujeto del contrato de Trabajo, figuran además del que recibe la actividad laboral, ajena, quien realiza una tarea por cuenta de otro, el trabajador es el sujeto más importante de las relaciones Obrero-Patronales.

Ahora bien, el trabajo no necesariamente ha de serlo manual, sino puede tratarse de un trabajo intelectual, valuable desde el punto de vista económico y que constituye como tal, objeto de contrato.

En cuanto a la doctrina, Carnelutti, prefiere los términos "trabajador y empresario".

"Aunque se han generalizado mucho los de empleado, para designar a quien presta servicios de predominante esfuerzo intelectual, y Obrero cuando en la prestación prevalece la energía muscular". (1)

Ludovico Barassi nos dice que "Trabajador es quien pone sus fuerzas de trabajo a disposición de otro sobre la base de un contrato que lo inserta, en la organización dominada por el empresario".

Nuestra legislación en su Artículado, dice que "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de Trabajo.

Con esto nos damos cuenta que el Derecho mexicano no existen diferencias, entre obrero y empleado pues el Artículo 123 de nuestra carta Magna rige tanto como para unos que para otros.

Tenemos los sujetos en la relación Deportiva y que el - Contrato Deportivo constituye la expresión moderna de la prestación Deportiva, destinada a regular las relaciones que existen entre Deportistas y entidades Deportivas.

En término Deportista no es únicamente para el Deportista Profesional, sino también para el aficionado, es decir el sujeto que presta su actividad deportiva por oposición a la - otra parte que dispone de su prestación y que es la que autoriza, en su caso, la representación por parte del Deportista de la denominada divisa Deportiva: Y por Asociación entenderemos a todas las corporaciones Deportivas de distinto grado -- que se reúnen por la vía denominada afiliación para consti--
tuir la entidad madre y que regulará y gobernará todo lo concerniente a la comunidad Deportiva.

Se designa como Deportista, al jugador o atleta dedica--do a jugar deportivamente; al individuo que se entrega disci--plinadamente a una actividad para la cual está dotado especf--ficamente y que se somete a las exigencias que le imponen la reglamentación corporativa y la moral deportiva. Sea Depor--tista o Director Técnico.

La calidad de Deportista se adquiere al integrar la re--lación Deportiva con el otro sujeto del contrato, la Asocia--ción empresario porque necesariamente el sujeto debe ingresar y aceptar el ordenamiento vigente, ya que fuera de éste está la imposibilidad manifiesta de contratar Deportivamente.

2.- EL DEPORTISTA PROFESIONAL.

El Deportista Profesional a diferencia del Deportista - Amateur realiza actividades deportivas con ánimo de lucro, dicha actividad representa su modo de vida.

En estas condiciones, el deportista profesional debe -- considerarse un ente, sujeto a las normas del Derecho de Tra--bajo, ya que su actividad frente a los empresario, clubes o

deportivos, estar regulada por la Ley Federal de Trabajo.

EL DEPORTE PROFESIONAL ADOPTA FUNDAMENTALMENTE DOS
FORMAS.

- a).- Como enseñanza del trabajo de Deporte, la dirección de aficionados o de deportistas profesionales, o -- bien como guías, arbitros o directores en cualquier clase de eventos o espectáculos públicos.
- b).- Como trabajadores al servicios de una empresa, club o patrón que toman en cuenta sus condiciones físicas, habilidad y destreza mediante retribución conve
nida para ser exhibidos en festivales, espectáculos públicos o actividades deportivas.

En ambos casos, el profesional del deporte es el que -- presta servicios con remuneraciones fijadas previamente a la -- ejecución de su actividad o actividades, ya sea asalariado o - burócrata, el contrato del trabajo en la especie genera la re-
lación laboral deportiva.

Considero que a los deportistas profesionales se les debe tener como sujetos del derecho del trabajo, pues siendo el Derecho Mexicano del trabajo el más avanzado del mundo por su ambito de protección, pues comprende la tutela no sólo del tra-
bajo económico o subordinado, sino el trabajo en general, de - toda actividad humana esto es proteger a la persona física que presta sus servicios a otra, a una empresa e inclusive a quienes no tienen patrón como son las clases trabajadoras que inte-
gran sociedades cooperativas sociales, tal es el alcance del - Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917.

Ahora bien, no sólo el profesional deportista está prote-
gido por las disposiciones generales de la Ley Federal del Tra-
bajo, sino también del aficionado cuando presta sus servicios a una empresa, club o patrón.

En el proyecto a la nueva Ley Federal del Trabajo se incluyó un capítulo especial referente a los deportistas profesionales Artículo 292.- Las disposiciones de este capítulo - se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de Fut-bol, Beis-bol, Frontón, Box, Luchadores y otros se mejantes.

Artículo 293.- Las relaciones de trabajo pueden ser -- por tiempo determinado, por tiempo indeterminado para una o - varias temporadas, para la celebración de uno o varios even--tos como funciones. A falta de estipulaciones expresas, la - realción será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluído la temporada no, se - estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación con--tinuará por tiempo indeterminado.

Artículo 294.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo para uno o varios eventos o funciones, para una o - varias temporadas.

Artículo 295.- La prima por traspaso de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

- a).- La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que le contengan.
- b).- El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, se tomarán en consideración la categoría de los -- eventos o funciones, la de los equipos, la del de--portista profesional y su antigüedad en la empresa o club.
- c).- La participación del deportista profesional en la primera será de un 25%, por lo menos. Si el por--centaje fijado es inferior al 50% se aumentará en un 5% por cada año de servicios hasta llegar al 50% por lo menos.

Artículo 297.- No es violatoria del principio de igualdad de salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones de la de equipos o de la de jugadores.

Artículo 298.- Los deportistas profesionales tienen -- las obligaciones siguientes:

- a).- Fomentarse a la disciplina de la empresa o club.
- b).- Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por la empresa o club y concentrarse para los eventos y funciones.
- c).- Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club.
- d).- Respetar los reglamentos nacionales e internacionales que rijan la práctica de los Deportes.

Artículo 299.- Queda prohibido a los deportistas profesionales todo mal trato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes. En los deportes que impliquen una cantinada personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 300.- Son obligaciones especiales de los patronos:

- a).- Organizar un servicio médico que practique reconocimiento periódico.
 - b).- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana.
- No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo del Art. 71.

Artículo 301.- Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Artículo 302.- Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el Art. 298. fracción D.

Artículo 303.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La indisciplina grave a las faltas repetidas de indisciplina.

II.- La pérdida de facultades, de acuerdo a estas disposiciones del proyecto de iniciativa, a la nueva Ley Federal del Trabajo, considero que estas disposiciones no regulan satisfactoriamente la actividad de los deportistas profesionales en sus diferentes actividades deportivas, mismas que comprende el Art. 293 de este proyecto, por las razones que a continuación expreso.

Esta nueva rama del Derecho del Trabajo presenta por su naturaleza aspectos típicos, y que puedan o no encuadrar en la regularización del Derecho, pero la mayoría de las actividades desarrolladas por el deportista profesional encuadra dentro del Derecho Laboral. Las actividades del deportista profesional por ser una nueva actividad que por el derecho presenta una serie de problemas a discutir y no es posible que dichas actividades como la pretende la iniciativa en proyecto que estén perfectamente reguladas y así tenemos la fracción IV del Art. 298 que considero son aplicables y anti-constitucionales por los siguientes motivos:

La fracción IV del Art. 298 se desprende de la iniciativa del proyecto a las reformas de la Ley Federal del Trabajo en las que se establece que el deportista deberá estar sujeto a las disposiciones de los reglamentos deportivos, ya sean nacionales o internacionales, considerando que son anti-consti-

tucionales los reglamentos internacionales porque de acuerdo a lo dispuesto por la fracción I del Art. 76 de nuestra carta Magna nos dice: "Son facultades exclusivas del senado, aprobar los trabajos y convenciones diplomáticas que celebren, el Presidente de la República con las potencias extranjeras, y - como en el caso de los reglamentos internacionales que rigen el deporte que reúne los requisitos de aplicarse el contenido de los mismos, se estaría violando dicha disposición, por -- tal motivo no podría ser obligatoria siendo invalida jurídica mente".

De acuerdo a los reglamentos nacionales que rigen el deporte en la actualidad, establece en el Art. 434 del reglamento de la Federación Mexicana disposiciones contrarias al proyecto pues así dice dicho Art. como sigue:

Las sanciones o penas pueden consistir en:

- a).- Amonestaciones.
- b).- Multas en efectivo.
- c).- Suspensiones.
- d).- Inhabilitaciones.
- e).- Otras medidas disciplinarias.
- f).- Expulsiones.

Tenemos también que el Artículo 434 fracción B de la Federación Mexicana, es completamente anti-constitucional ya que de acuerdo a lo expuesto en el Artículo 123 de nuestra constitución en su fracción XXVII inciso F nos dice:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato las que permitan retener en salario el concepto de multa".

Ahora bien, si de lo que ha establecido en el Reglamento de la Federación Mexicana de Futbol, se permite su aplicación, se estaría volando dichos preceptos y consecuentemente deberán considerarse como condiciones nulas que no obligan a los contratantes.

El Artículo 435 del Reglamento de la Federación Mexicana de Fútbol, diferentes órganos a los cuales compete aplicar las sanciones y son:

- a).- El Comité Ejecutivo de la Federación.
- b).- La Comisión de Penas.
- c).- La Comisión de Arbitraje.

Con esto nos damos cuenta que se está violando el Artículo 1e de nuestra Carta Magna ya que dicho Artículo manifiesta que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por -- tribunales especiales y tal caso es el de los órganos contenidos en el Artículo 435 del reglamento de la Federación Mexicana de Fútbol, ya que se consideran como tribunales especiales, estimo por esta razón que es anti-constitucional.

De acuerdo al Artículo 648 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se está violando, ya que los órganos encargados de la aplicación de las penas o funciones no está debidamente formada por una comisión de Patrones y Trabajadores, si no -- que es un organismo que se le puede aplicar el nombre de Tribunal Especial.

Conforme a la aplicación de multas establecido en el inciso "D" del Artículo 434 del reglamento de la Federación Mexicana de Fútbol, estas varían y en ocasiones alcanzan seis meses o bien una multa equivalente al 20% del total del sueldo recibido por el trabajador también en este caso se está -- violando el articulado de la Ley Federal del Trabajo que establece.

"En caso de que las empresas impongan la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no deberá exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores -- sin la previa comprobación de las faltas cometidas debiendo -- intervenir en ambos casos el delegado del sindicato, ya a falta de este, un representante de los trabajadores". Por consiguiente lo dispuesto en el reglamento es violatoria y contrario a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, como se ha aceptado en el proyecto a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, que los deportistas profesionales son trabajadores, lo dicho anteriormente no está de acuerdo con la realidad jurídica, ya que se está violando los principios constitucionales y la Ley del Trabajo vigente.

III.- CONCEPTO DE PATRON EN EL DEPORTE PROFESIONAL.

El Dr. Alberto Trueba Urbina nos dá un concepto de lo -- que puede ser el patrón en el deporte, y nos dice: "En general tanto las doctrinas como las leyes laborales definen al patrón como la persona física o jurídica que se aprovecha de los servicios personales de otros".

El patrón en el deporte puede ser un individuo, club, empresa o sociedad civil o mercantil que organiza espectáculos públicos deportivos o bien, asociaciones facticas que se aprovechan o benefician de la actividad de los deportistas, ya sean amateurs o profesionales.

Dada la naturaleza del patrón deportivo, el trabajador - deportista puede ser víctima de falta de pago de sus salarios o de insolvencia de aquél de la empresa y sufrir los perjuicios consiguientes por cuyo motivo son aconsejables disposiciones precautorias en las leyes laborales que protejan al trabajador deportista frente a patrones de mala fé o circunstancia de adversidad".

Como sinónimo del concepto patrón se emplean diferentes términos: principal, dador de empleo, empeador, empresario, dador de trabajo, etc.

"Tanto la legislación como la doctrina Alemana emplean - el término dador de trabajo y lo contraponen al de tomar de -- trabajo o aceptador de trabajo". (2)

"La ley sindical Italiana utiliza el término de dador de trabajo algunos autores como Barassi, prefieren la expresión - acreedor de trabajo, para indicar el que tiene derecho de pretender del otro contratante la prestación del trabajo, de el -

que tiene el deber de prestarlo. En el derecho Romano se llamaba al trabajador "Locator Operarum" y al dador de el mismo conductor.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 4º nos dice: "Patrón es toda persona física o moral que emplea el -- servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo".

El Dr. Mario de la Cueva, agrega que "para tener el carácter de patrón se requiere la utilización de una o varias -- persoans y que se efectúe mediante contrato de trabajo, puesto que no es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales".

El contrato gramatical de patrón tiene una gama muy variada de significados, expresa en determinadas circunstancias un concepto de defensor y protector involucrandose al que define y protege a una persona; también se recurre al concepto de patrón con un concepto económico, relacionándolo con el -- sistema normativo monetario, se ha utilizado el término patrón en el ambito marítimo y se aplicaba a los que mandaban una embarcación y es allí donde posiblemente se ha desplazado el uso de este término hacia los que también comenzaron a mandar en las Industrias que surgieron en la era de la economía capitalista, de igual modo comenzó por utilizarse el término patrón en otras actividades como las de índole comercial y especialmente al jefe de una casa que como dueño de la misma, utilizaba los servicios de terceras personas para su bienestar y el -- de su familia.

Todas estas modalidades individualmente que influyeron -- en nuestra concepción Jurídica del término y que se concretó -- esencialmente en el ambito laboral con el significado de ser -- sujeto del Derecho del trabajo en cuanto intervienen en el contrato de trabajo y actúan en función de organización y direc--tor de la actividad profesional teniendo bajo su dirección y -- dependencia a las personas que ejecutan sus indicaciones que --

encomiendan conforme a sus labores.

Y En el Artículo 123 de nuestra Carta Magna se anuncian sus derechos así como sus obligaciones, en sus incisos 15, 21 y 22.

Analizada la figura del patrón en el Derecho Laboral corresponde analizar si en la actividad deportiva se otorgan -- los caractéres propios y específicos de la misma.

Debiendo partir que en la actividad deportiva se realice con un carácter meramente profesional, pues en estas condiciones aparece un nuevo aspecto en la actividad citada, que -- si bien se manifiesta con el concepto de deporte en cambio varía substancialmente en su modo y propósito de ejecutoriedad.

Para definir los caracteres jurídicos de las personas -- que actúan en el deporte actividad que se efectúa con la modalidad del profesionalismo correspondiente en primer término a determinar la naturaleza de la vinculación legal entre los -- que integran su organización para fijar el cuadro de los derechos y obligaciones consiguientes; por una parte las personas que enseñan, dirigen o determinan el sistema y por la otra el que ejecuta respondiendo a tales instrucciones que se impar--ten hasta su finalidad.

Los que organizan las actividades deportivas son clubes, el empresario o empresa que tiene como finalidad la promoción de actos deportivos, actos de comercio que están inspirados -- en fines económicos y lucrativos tomando en consideración es--tas finalidades no los excluye para llevar a cabo contrataciones de personas a quienes se les encomienda esa actividad, si tuación que da origen a una vinculación jurídica que determi--na derechos y obligaciones entre las partes.

Dichas condiciones dan origen a que se susiten dos fenómenos:

PRIMERO.- El entrenador o el preparador físico y técnico del deportista o del equipo del club, a quien se le en-

comienda la formación, entrenamiento y preparación de jugadas en el aspecto defensivo u ofensivo, tareas que el deportista debe cumplir de acuerdo con las instrucciones que al efecto se le impartan.

SEGUNDO.- El deportista, ya sea por individual se vincula -- cuando es profesional y esta vinculación la realiza con el club o empresario mediante un contrato y en virtud del cual debe efectuarse la actividad consiguiente de acuerdo a las instrucciones que se le fijen, las cuales son durante los entrenamientos o -- bien en el momento de efectuarse la competencia.

De acuerdo con los conceptos vistos, considero que se dan los elementos necesarios, así como las características del concepto de patrón en el contrato de trabajo; pues tenemos la prestación de servicios, dirección, dependencia, retribución, salario, independientemente que las instrucciones y preparaciones las realice el entrenador o preparador físico, puesto que es un representante del patrón o empresario.

En otros aspectos existen situaciones meramente particulares entre el deportista y el preparador físico, ya que éstos tienen que cumplir con un empresario, como es el caso de los - boxeadores, independientemente de un primer contrato celebrado entre el boxeador y el preparador físico, ya que éste interviene en los actos del deportista a grado tal de intervenir en su vida privada.

Los manejadores realizan sin tomar en consideración en la mayoría de los casos, el punto de vista del boxeador, dándole a este la condición de una mercancía deportiva y quien la adquiere, lógicamente pretenderá recuperar lo invertido en la compra del Contrato, en este caso puede existir una discrepancia, ya que el que recibe el beneficio económico es el entrenador, pero se considera que el patrón es el preparador ya que - está proporcionando conocimientos técnicos y en consecuencia la empresa no tiene ninguna vinculación con el boxeador, podrá en

todo caso, tener relaciones de otra índole con el manejador.

Por otro lado podemos agregar que el derecho laboral re conoce la posibilidad de que el patrón o empleador sea persona física o moral y su única característica es que utilice -- los servicios de una persona mediante una relación de trabajo, ya que el deportista profesional no percibe su remuneración -- directamente del público sino del organizador, empresario o -- patrono, persona física o moral que contrató sus servicios, -- indefinidamente por temporada por obra determinada o por tiem po determinado.

Si bien el favor del público, la popularidad y la categoría profesional alcanzada y conservada, son factores determinantes del monto y de esa remuneración, siempre que el empresario del goce del poder Jurídico de mando frente a este; -- independientemente de que la retribución reciba el nombre de salario u horario mediará entre ellos una relación de contrato de trabajo.

Citas Bibliograficas
Capitulo III

Sujetos del D. Laboral

- 1.- Guillermo Cabanellos. "Contrato de trabajo"**
Vol. I Pág. 507.
- 2.- Guillermo Cabanellos. "Contrato de Trabajo"**
Vol. I Pág. 508

C A P I T U L O I V

- 1.- DIFERENTES PROBLEMAS DERIVADO DEL TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.
- 2.- PROTECCION A LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES EN CUANTO A SUS ACTUACIONES Y DIFUSION EN RADIO, CINE Y T.V.
- 3.- PARTICIPACION DE UTILIDADES A LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.
- 4.- LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL DEPORTE PROFESIONAL.

I.- DIFERENTES PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Los Deportistas Profesionales, así como el resto de los Trabajadores del espectáculo, se enfrentan al problema de la contratación parcial o incompleta, dejando en beneficio exclusivo de las empresas deportivas todo el producto de su actuación no estipulada en los contratos iniciales referentes a su actuación personal directa en un local específico, en fecha y horas determinadas, ante un público compuesto de personas físicas que pagan su correspondiente entrada, únicos aspectos - que cubren en lo general los contratos de los deportistas profesionales.

Lo que generalmente no se estipula en estos contratos y en la actualidad produce a las empresas ingresos muchas veces superiores a la venta de boletos en taquilla son el cine, radio y televisión, que difunden la actuación del deportista a un número ilimitado de espectadores no presente en el local, sino esparcidos por todo el país a todo el mundo, y que son objeto de un lucro en gran escala para las empresas, de cuyos productos los deportistas participan en pequeña proporción, o de plano no participan.

Por lo general, el contrato para un deportista, igual - que para otros trabajadores del espectáculo tales como los artistas teatrales, por ejemplo, abarca limitados aspectos de protección en el capo obrero-patronal, tales como los salarios más o menos garantizados, bien por actuación, por serie, por temporada, o una exclusividad, en cuyo monto tiene primordial importancia el renombre del deportista y muchos otros factores intangibles que a pesar de serlo determinan los salarios, que pueden considerarse "a destajo" en lo general, dentro de una clasificación laboral genérica para todos los trabajadores del espectáculo como eventuales.

Ahora bien: basta comparar el número de deportistas pro

fesionales con las fuentes de trabajo de esa especialidad, para concluir, sin lugar a duda, que el primer grave problema - que tienen que confrontar los deportistas profesionales es el desempleo, con las consecuencias lógicas del abaratamiento de sus actuaciones, o devoluciones de parte de sus sueldos a los empresarios, algunos actúan gratuitamente con tal de figurar, y si a eso se agrega que no existe una legislación adecuada, la situación de los deportistas profesionales es precaria y - de absoluta indefensa.

Otra carencia típica y que posteriormente hablaremos de ella, en el deportista profesional es la seguridad social que para ellos no existe.

Y si los deportistas profesionales, con las naturales - excepciones (muy contadas), carecen de protección para sus actuaciones personales, debe considerarse su indefensión, en lo relativo a la explotación de sus actuaciones por radio, T.V. y cine, de lo que no tienen ni la mas ligera noción.

Así pues, los derechos a defender de los deportistas -- profesionales se dividen en dos campos específicos.

a).- Su actuación personal en fecha y hora determinadas, en un local específico, ante un público presente en ese local.

b).- La fijación por cualquier medio de su actuación, y su difusión directa o grabada, por radio televisión y cine.

En esta forma de actuación del deportista profesional - deberá protegerse con las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo y del Artículo 123 de la Carta Magna, y - el análisis cuidadoso de las situaciones de hecho que se presentan en el deporte profesional, sea elaborado un contrato - colectivo tipo obrero-patronal que norme las relaciones entre los deportistas profesionales y las empresas correspondientes, con un mínimo de protección aplicable a todos los deportistas profesionales sin excepciones.

II.- PROTECCION A LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES EN CUANTO A SUS ACTUACIONES Y DIFUSION EN RADIO, CINE Y TELEVISION.

Cualquier contrato de un deportista profesional por su simple actuación en las condiciones mencionadas en el título anterior, que implica una modalidad obrero-patronal, no incluye los derechos morales y económicos derivados de la difusión y fijación por cualquier medio de esa actuación, cuyo único titular, para todos los efectos legales, lo es el deportista con exclusión de cualquier persona o entidad.

La propiedad absoluta y exclusiva del deportista sobre su propia actuación es un derecho semejante al del artista sobre su misma actuación, la única diferencia, muy relativa, es que en lo general la actuación del artista está sujeta al desarrollo de un texto previo, llámese libreto o partitura musical, en tanto que el deportista desarrolla una actuación improvisada, no sujeta a texto previo, sino a las eventualidades numerosas y continuas de situaciones imprevistas, que solamente tienen un lineamiento elemental de reglamentación general. Esta comparación es tan cierta, que los artistas están sujetos muchas veces a la improvisación y sin texto previo.

En todo caso, el resultado, que es la actuación del deportista, es de la propiedad exclusiva y absoluta de ese deportista, por mas improvisada que sea, y tanto su fijación como su difusión por cualquier medio requieran la autorización expresa del titular de esos derechos que es el deportista, es más: tratándose de equipos integrados por varias personas, la autorización debe ser otorgada por cada uno de los integrantes de cada equipo, en lo personal tienen el derecho de veto.

Sólo que el derecho del Deportista sobre su actuación para los efectos de su explotación por radio, cine y TV. u otro medio ha sido costumbre violarlo por las empresas, para obtener un lucro indebido. Hasta ahora, que se sepa, solamente deportistas estelares en algunos deportes como el box y al

gún otro obtienen, en algunos países, una pequeña participación por la explotación de sus actuaciones por radio, cine y TV., a pesar de que las concesiones para difundir por esos medios adquiridos a costos muy elevados, generalmente por empresas publicitarias y como ya se dijo antes, producen a las empresas promotoras de espectáculos deportivos ingresos muy superiores a los de la taquilla.

En esta forma se genera la situación de hecho de que -- las empresas de espectáculos deportivos, venden a las empresas de radio, televisión y cine los derechos de fijación y difusión del evento sin haberlos adquirido previamente de los deportistas participantes, en una serie de actos de compra -- venta fraudulentos de origen, de los que las empresas de radio y televisión no pueden declararse ignorantes, puesto que conocen perfectamente los derechos de cada participante en -- sus programas, al grado de que en la actualidad, por lo menos aquí en México se está produciendo el fenómeno de que los empresarios de radio y televisión se están constituyendo simultáneamente en empresarios deportivos, ya que la omisión del -- pago de sus derechos a los deportistas es un negocio redondo, sin embargo, existen disposiciones legales que en este aspecto amparan plenamente a los deportistas profesionales.

Tal es el caso de la Ley Federal de Derechos de autor -- vigente en México que contiene un articulado inicial perfectamente aplicable a los derechos de los deportistas profesionales frente al radio, cine y televisión, aunque por deficiencias de redacción solamente se refiere dicho articulado a los llamados interpretes y ejecutantes", o sean los artistas y músicos cuya actuación se deriva de la existencia previa de una obra teatral o musical, pero en realidad es aplicable a todos los trabajadores del espectáculo, entre los que se encuentran los deportistas profesionales.

El Artículo al cual nos referimos es el Artículo 16, Segundo Párrafo "El retrato de una persona solo puede ser usado

o publicado, con fines lucrativos, con su consentimiento expreso, el de sus representantes o causahabientes, o en caso de muerte el de sus herederos en el orden de sucesión que establecen las leyes civiles".

Este precepto otorga a cualquier persona no solo a autores o artistas, la exclusividad al uso de su imagen en fotografías que no otra cosa son los video-topes, televisión y cine, y en el caso de la transmisión directa por televisión, se trata de fotografías efímeras. Por consiguiente los deportistas profesionales, como cualquier otra persona, tienen derecho al uso exclusivo de sus fotografías.

El artículo 83 de la Ley Federal de Derechos de Autor dice: "Para los efectos legales se considerará interpretación no sólo el recitado y el trabajo representativo o una ejecución de una obra literaria y artística, sino también toda actividad de naturaleza similar a las anteriores, aun cuando no exista un texto previo que norme su desarrollo".

Como puede apreciarse, esta disposición comprende a la totalidad de los trabajadores del Espectáculo que actúan frente al público, entre los que están los deportistas profesionales, a los que deben aplicarse todas las disposiciones referentes a interpretes, conforme a la analogía establecida por la propia Ley.

El Artículo 75 de la Ley Federal de Derechos de Autor establece "que solo con previo permiso de los titulares de los derechos podrán efectuarse transmisiones por radio o televisión) con fines de lucro, los que mueven a quien utiliza una obra o actuación y pretende obtener un aprovechamiento económico directo o indirectamente de la utilización.

El Artículo 79, este artículo refuerza al 75, y prevé la fijación de tarifas por la Secretaría de Educación Pública para la explotación de las obras o actuaciones por medio de comisiones Mixtas integradas por las partes interesadas. En

este aspecto, los deportistas profesionales no han tenido ni siquiera noticia de estas disposiciones.

Como puede apreciarse, esta legislación en sus diferentes artículos y con todas las lagunas que pudiera tener, es aplicable al caso de los deportistas profesionales, igual que al de todos los trabajadores del Espectáculo.

III.- PARTICIPACION DE UTILIDADES A LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Siendo la Participación en las Utilidades de las Empresas una prestación independiente del salario, creada por la Legislación en beneficio de los Trabajadores, y una vez esclarecida la relación que existe entre el deportista profesional y el empresario, nada se opone a que el trabajador se haga partícipe de dichas utilidades, con la reglamentación que admita la institución. Esta reglamentación variará de conformidad con los principios que inspiren cada legislación nacional, pero parece justo que en todo caso se atienda, al distribuir las utilidades, a dos factores fundamentales que son los salarios percibidos y los días laborados por cada trabajador, en el ejercicio respectivo. En cuanto a la justificación de la institución misma del reparto de Utilidades la doctrina ha encontrado que siendo los dos factores de la producción capital y trabajo, los que combinados permiten la obtención de utilidades, resulta injusto que a los trabajadores deportistas se les retribuya exclusivamente a la base del salario; y máxime si se tiene en consideración que tratándose del trabajo deportivo, son los trabajadores deportistas quienes, por ser un factor de atracción o imán de taquilla, atraen grandes ingresos y consecuentemente son el apoyo principal para la obtención de las utilidades.

Los trabajadores en general se quejan de que la participación de utilidades en algunos casos resulta negativa o exigua, debido a su reglamentación complicada y a la dificultad

primordial de no tener intervención en la contabilidad de las empresas. Lo anterior no sucede con los Trabajadores deportistas, toda vez que los ingresos que registran los parques deportivos, anfiteatros, estadios arenas, etc., se encuentran controlados por el patrón y el Estado, configurándose con esto -- una forma de protección para el trabajador deportista en la -- participación de utilidades.

IV.- LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL DEPORTE PROFESIONAL.

En nuestro país existe un doble sistema de protección para los trabajadores, consignado el primero de ellos en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931 y que se refiere exclusivamente a los riesgos profesionales, el segundo fue creado como consecuencia de la promulgación de la Ley del Seguro Social en 1943 y ampara prácticamente todos los riesgos imaginables, como son enfermedades y accidentes profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada. Dentro de los diversos sistemas posibles de seguridad social, nuestro Estado adoptó el seguro subsidiario y obligatorio, por lo cual todo patrón que afilia a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se ve subrogado en las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo le impone y por el propio Instituto -- Mexicano del Seguro Social. Los recursos económicos de que dispone esta institución para el cumplimiento de sus obligaciones, le son proporcionados en forma tripartita; por la contribución del Estado, por la aportación de los trabajadores y por la de los patrones; en la inteligencia de que la cuota que ampara los riesgos profesionales es suministrada exclusivamente por los patrones así como todas las cuotas que corresponden a los trabajadores que perciben el salario mínimo.

Las prestaciones a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social son en dinero (subsídios, pensiones, asignaciones familiares, dotes, etc.) y en especie (atención médica y medici-

nas, canastilla de maternidad, hospitalización etc.) y, en -- cuanto a los sujetos amparados en la seguridad social dentro del sistema obligatorio, podría afirmarse que son, casi en su totalidad los trabajadores y sus beneficiarios, pero la Ley - admite la posibilidad del Seguro facultativo para proteger a los profesionistas liberales; comerciantes en pequeño, artesa nos independientes y a otras personas que no son trabajadores asalariados pero que tienen como denominador común la caracte- rística de pertenecer a una clase económicamente débil. Asi- mismo prevé la legislación la posibilidad de concertar con la institución aseguradora oficial, contratos de seguro adicio- nales, sea para amparar riesgos no previstos en el seguro o-- bligatorio, sea para aumentar el importe o cuantía de las pres- taciones que se paguen cuando se realizan dichos riesgos.

En el caso del trabajador deportista se considera sufi- ciente la protección del seguro obligatorio; porque según se citó incluye prácticamente todos los riesgos posibles en la - vida ordinaria; pero con la posibilidad del seguro adicional en cuanto exceda el promedio del salario que el trabajador per- cibe, de los límites relativamente bajos, consignados en la - Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. La carga de las cuo tas en lo que hace a los trabajadores deportistas sería la in- dicada (tripartita para los trabajadores en general).

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

- 1o.- El contrato colectivo de trabajo es aplicable a los Deportistas Profesionales.
- 2o.- Para que nazca la obligación de las empresas, para la firma de los contratos colectivos entre empresas y Deportistas Profesionales éstos deben constituirse en sin dicato.
- 3o.- Que la actual Ley Federal del Trabajo, no garantiza totalmente los derechos de los Deportistas Profesionales.
- 4o.- Debe ser obligatorio para las empresas o Sindicatos Patronales la inscripción de los Deportistas Profesionales en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando se trate de Deportistas colectivos.
- 5o.- Se deben fijar normas de protección adicionales a los del Instituto Mexicano del Seguro Social para los Deportistas Profesionales que actuen en forma colectiva y -- normas especiales para los que actuen como Deportistas Profesionales individuales.
- 6o.- La Ley Federal del Trabajo no obstante la conclusión No. 3 ha dado un paso adelantado para protección de los Deportistas Profesionales.
- 7o.- Corresponde a los Sindicatos de Deportistas Profesionales la exigibilidad de prestaciones adicionales al sala rio por los ingresos que obtienen las empresas o Sindicatos Patronales de la explotación de los medios masivos de comunicación distintos a los directos en donde se desarrolle el espectáculo.

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

- 1o.- El contrato colectivo de trabajo es aplicable a los Deportistas Profesionales.
- 2o.- Para que nazca la obligación de las empresas, para la firma de los contratos colectivos entre empresas y Deportistas Profesionales éstos deben constituirse en síndicato.
- 3o.- Que la actual Ley Federal del Trabajo, no garantiza totalmente los derechos de los Deportistas Profesionales.
- 4o.- Debe ser obligatorio para las empresas o Sindicatos Patronales la inscripción de los Deportistas Profesionales en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando se trate de Deportistas colectivos.
- 5o.- Se deben fijar normas de protección adicionales a los del Instituto Mexicano del Seguro Social para los Deportistas Profesionales que actúen en forma colectiva y -- normas especiales para los que actúen como Deportistas Profesionales individuales.
- 6o.- La Ley Federal del Trabajo no obstante la conclusión No. 3 ha dado un paso adelantado para protección de los Deportistas Profesionales.
- 7o.- Corresponde a los Sindicatos de Deportistas Profesionales la exigibilidad de prestaciones adicionales al salario por los ingresos que obtienen las empresas o Sindicatos Patronales de la explotación de los medios masivos de comunicación distintos a los directos en donde se desarrolle el espectáculo.

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

- 1.- A Galard Folsh "Pactos Colectivos"
- 2.- Dr. Mario de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo"
- 3.- Carlos García Oviedo "Tratado Elemental de Derecho Social"
- 4.- J.J. Castorena "Derecho Obrero".
- 5.- Lic. Alfonso López Aparicio "El Movimiento Obrero en México".
- 8.- Guillermo Cabanellas "Contrato de Trabajo".
- 9.- Ludovico Barassi "Tratado del Derecho del Trabajo".
- 10.- Bayon Gaspar Chacon y Pérez Botija Eugenio "Manual del Derecho de Trabajo".
- 11.- Félix Palavicini "Historia de la Constitución de 1917".
- 12.- Rodolfo Cepeda Villareal "Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo".
- 13.- Reglamento de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación
- 14.- Mario L. Deveali "Lineamientos del Derecho del Trabajo".

Legislaciones Consultadas.

Ley Federal del Trabajo 1931.

Ley Federal del Trabajo 1970.

Proyecto con carácter de iniciativa para efectos de Reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ponencias Presentadas al 1er. Congreso Internacional del
Derecho del Deporte celebrado en la Ciudad de México del 26 al
30 de Junio de 1968.

Convenios y Recomendaciones O.I.T. Ginebra.

Ley Federal de Derechos de Autor.

A MI PADRE :

JOSE ARTIDIELLO ROBLEDO

**Con el cariño y reconocimiento
por todo lo constructivo que en
mi vida has puesto.**