

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LA MAYORIA COMO SUPUESTO DE LA TITULARIDAD
EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA

T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JUAN EMILIO PROAL CALVA

MEXICO, D. F.
1 9 7 2



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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA BAJO LA DIRECCION DEL MAESTRO
CARLOS MARISCAL GOMEZ, A QUIEN LE REITERO MI AGRADECIMIENTO
POR SU DIRECCION TAN BRILLANTE Y SUS SABIOS CONSEJOS.

A LA MEMORIA DE MI PADRE

A MI MADRE:

Con el agradecimiento infinito, de
lo que he logrado en la vida gracias
a ella.

A MIS HERMANOS

A MIS MAESTROS

Y

A MIS AMIGOS

INDICE

"La Titularidad del Contrato Colectivo en relación
con la Maquinaria Obrera".

	Pág.
CAPITULO I.- El Contrato Colectivo de Trabajo	
a) Introducción.	1
b) Breve reseña Histórica sobre Contrato Colectivo.	6
c) Caracteres del Contrato Colectivo de Trabajo.	12
d) El Contrato Colectivo en la Nueva Ley Federal del Trabajo.	18
CAPITULO II.- Los Sindicatos.	
a) Antecedentes Históricos.	25
b) Concepto.	29
c) Diversas Clases de Sindicatos.	35
CAPITULO III.- Características del Contrato Colectivo.	
a) Formas colectivas en la contratación.	41
b) Elementos esenciales en el Contrato.	46
c) Las partes en el Contrato.	52
d) La Mayoría como supuesto de la Titularidad.	56

	Pág.
CAPITULO IV. El Proceso Laboral.	.
a) El procedimiento Especial.	61
b) La Demanda y sus Presupuestos; Pruebas.	66
c) El Recuento.	74
d) Tesis Jurisprudenciales.	78
CONCLUSIONES.-	80
BIBLIGRAFIA.-	82

CAPITULO I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .

a) INTRODUCCION

El Contrato Colectivo de Trabajo, constituye un fenómeno jurídico - típico de la evolución del Derecho Laboral, del campo del derecho individual de -- trabajo hacia el derecho social .

Podemos afirmar que el suceso más novedoso y trascendental que se ha producido en la historia del asalariado, es el Contrato Colectivo de Trabajo .

En realidad la esencia del derecho colectivo del trabajo lo representa dicho contrato. Su origen lo encontramos a partir del siglo XIX, poco después al nacimiento de la asociación profesional . Esta institución es el instrumento más fecundo y dinámico para el avance del derecho obrero, siendo la característica principal - la que reside en la potestad otorgada a los grupos sociales, o sea , a los representan - tes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relacio -- nes de trabajo .

Cabe señalar que la finalidad inmediata de la asociación profesional, - es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores, éste - proposito junto con el derecho colectivo de trabajo se plasman en el Contrato Collec - tivo de Trabajo .

El Contrato Colectivo de Trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, siendo la mira mejores condiciones de vida para el trabajador, o sea que es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

La contratación colectiva tiene como meta inmediata, el lograr que la desigualdad económica que obliga al obrero a aceptar condiciones de trabajo - más beneficiosas para el patrón, sea neutralizada al contratar este con un grupo, - que en cierta forma le impone ciertos requisitos con relación a la prestación de servicios.

Haciendo una comparación entre el contrato individual de trabajo y entre el Contrato Colectivo de Trabajo; vemos que en el primero el trabajador tiene una prestación de servicios sin relación en cuanto a las mayores o menores beneficios que pueda percibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del mismo patrón, en el Contrato Colectivo se considera la prestación de servicios estimando la totalidad de las prestaciones con independencia de quien los presta.

Una característica de gran importancia reside en la protestad otorgada a los grupos sociales, o sea a los representantes de los factores de la producción, para que estos regulen las relaciones de trabajo por medio de normas, entonces los grupos sociales aparecen como agentes creadores del derecho obrero, y las normas dictadas revisten el carácter de obligatorias para todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa vinculada por el contrato.

El Contrato Colectivo es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, tratando de elevar la forma de vida de los empleados en el sentido más favorable . En dicho Contrato existe cierta solidaridad en orden de la prestación de servicios para el logro de la obra común, solidaridad que se determina -- por la fijación de un precio total para la suma de los trabajos individuales.

En el Contrato Colectivo de Trabajo no existe un trabajador aislado - el que contrata, sino un grupo que, se vincula jurídicamente para realizar un trabajo en común . El objeto de este contrato es la prestación de un trabajo y la obligación la contrae el grupo de trabajadores unidos con esta finalidad.

Corresponde este contrato a un derecho de transición, donde se amalgaman elementos de derecho privado y de derecho público, normas contractuales regidas por la voluntad de las partes, y otras, con carácter y eficacia de ley .

Tiene este contrato un orden democrático, en razón de la igualdad - que existe al igual las fuerzas de los trabajadores y del empresario, cosa que no sucedió en la antigüedad al mencionar el Contrato del derecho civil donde quedaban las condiciones fijadas unilateralmente .

Por otro lado el Contrato Colectivo evita que el trabajador sea considerado como mercancía, para su establecimiento se ha tenido que luchar con la oposición de los patronos, quienes insisten en considerarlo como una arma de la clase trabajadora . Actualmente las grandes centrales obreras han tenido diversas opiniones - del uso que de la Contratación Colectiva obrera dañe; unos reconocen un medio para-

equilibrar los factores capital-trabajo, otras toman el Contrato como medio en la lucha de clases.

El Contrato individual es aquel celebrado por un sólo obrero, en cambio el colectivo constituye en contrato que pone en presencia un empleado y un grupo de trabajadores, en vista de la ejecución de una misma obra y mediante el pago de un salario colectivo.

Es el Contrato Colectivo el celebrado entre un patrón individual o - una empresa o grupos de estas, con una asociación profesional obrera en virtud del - cual en contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, una determinada cantidad de trabajadores, a cambio de una retribución.

El Contrato Colectivo lleva consigo el principio de que todos los hombres son iguales, o sea, que no quiere preferencias no privilegios para nadie, sino en plan de justicia y equidad.

A traves de los años el Contrato Colectivo ha sufrido diferentes denominaciones, pero lo que se ha evocado con mayor fuerza es a la que hemos hecho mención .

El impulso que me lleva a realizar éste trabajo es con el fin de escri--bir un poco con relación a la clase obrera, por ser ésta, la más necesitada, así como - el de querer expresar que siempre en la voluntad de la mayoría obrera reside la titula--ridad del Contrato Colectivo .

En éste trabajo hago mención a dos aspectos importantes del derecho laboral, en los dos primeros capítulos tratádoles desde el punto de vista sustantivo y en los dos seguidos haciéndolo de acuerdo al derecho procesal laboral, para terminar con las conclusiones, a que llego después de este estudio.

Resalto que la bibliografía es extensa y variada, así como tratadistas extranjeros para comparar nuestro tema con el punto de vista de otros países.

Estoy seguro que el estudio de este tema me atraerá conocimientos sumamente valiosos e interesantes.

B) Breve reseña Histórica sobre el Contrato Colectivo.

En el continente Europeo, las características principales para unificar los contratos individuales, así como las normas que necesariamente deben observar las partes otorgadas por el Contrato Colectivo de Trabajo.

" Los Tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del contrato colectivo, primero como una institución de derecho privado y luego al margen de éste, pero en uno y otro caso han fracasado, pues la teoría del contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123 constitucional^A (1).

De gran importancia ha sido el debate acerca si el contrato de trabajo es una figura del derecho público, o del derecho privado; sin embargo, todo parecía - que las tendencias se inclinaban hacia el derecho público, la doctrina francesa sostuvo su tesis por el derecho privado .

Para fijar la naturaleza de la institución, es de vital importancia el conocer el elemento normativo del Contrato Colectivo. Nosotros hemos aceptado que el derecho del trabajo no es de derecho privado, sino todo lo contrario que pertenece -- nuestro contrato Colectivo a la rama del derecho público .

(1) Trueba Urbina Alberto .- Nuevo Derecho del Trabajo .- Editorial Porrúa .- México - co 1970 .- página 383.

El Contrato Sindical, es idéntico en sus elementos al contrato individual de Trabajo, con la única diferencia en los sujetos; ya que, en el primero es un sindicato, y en el segundo es un trabajador.

En nuestro país, desde que se empezó a tratar el problema del trabajo nos vimos influenciados por la legislación europea, esencialmente la europea.

Como primer antecedente tenemos la que celebró en el año de 1912 entre los obreros y patrones de la industria textil en la que se estipuló lo relativo a los salarios.

La ley del Estado de Veracruz, por un error del legislador, después de definir, el contrato de trabajo como el convenio por el que una persona presta a otra un trabajo personal bajo su dirección, dependencia y mediante el pago de retribución pecuniaria, el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo, será lo primero si lo celebra un sólo trabajador y lo segundo si lo concierne una agrupación de trabajadores.

Después de la Constitución de 1917, los estados federales emprendieron la reglamentación del trabajo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Por una parte predominaron las teorías Europeas en las nuevas reglamentaciones locales y por otra, un nuevo sistema en donde se identificó el Contrato Individual en el Contrato Colectivo, diferenciándose únicamente en el número de trabajadores.

Las voces de los diputados Lara, Aguilar y Góngora se plasmaron en el Contrato Colectivo, el lema de que a trabajo igual, salario igual; vino a formar parte del Contrato que celebró el sindicato obrero con el patrón. El obrero desaparece en su personalidad al contratar, pero de esta manera no sería su mina al contratar individualmente con el patrón.

De estas ideas nació una definición acerca de lo que entendemos por Contrato Colectivo de Trabajo " es el convenio que celebran las representaciones -- profesionales de los trabajadores, y de los patrones, o estos aisladamente; para fijar -- sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las -- prestaciones individuales de servicio " (2).

La explicación más conveniente acerca de la naturaleza de la institución la encontramos como parte del derecho social, que es la característica primordial del artículo 123 Constitucional. Las asociaciones de trabajadores no sólo -- determinan las condiciones de trabajo de todos los de su clase, sino que intervienen particularmente, en aquellos que son sus socios estipulando a su favor, los salarios, -- jornadas, descansos, etc. Podemos pensar que la relación que existe entre el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, es nula si pensamos -- que en el segundo caso, prevalece la relación individual como motor que realiza la -- labor dentro de las empresas.

(2) de la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México 1964.- página 632.

" El Contrato Colectivo de Trabajo mexicano tiene una aplicación inmediata y directa, ya que, sus normas son obligatorias para todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa vinculada al contrato, sin que su aplicación este condicionada por la celebración ulterior de contratos individuales de trabajo " (3).

La tesis de que el Contrato Colectivo en México es un contrato de ejecución, ya que según el Lic. Lombardo Toledano, el sindicato contratante por medio de la cláusula exclusión en donde quedan excluidos los derechos y las relaciones individuales de trabajo, ya que los únicos derechos a que tiene lugar son a los provenientes de su empresa al sindicato respectivo y sólo a través de éste, obtener el impeso a laborar en dicha empresa.

En contraposición con esta teoría el Dr. de la Cueva nos dice que es to conducir a la dictadura sindical, y que el Contrato Colectivo no tiene una finalidad sindical autónoma, sino que es un medio para proteger las relaciones individuales de trabajo.

En conclusión el llamado Contrato Colectivo de ejecución, no existe ni puede existir; en todas las explicaciones que hemos dado, hemos tomado como base de nuestro estudio el Contrato Colectivo de Trabajo, y no el sindical que no tie

(3) B. Climent Juan.- Formulario de Derecho de Trabajo.- México 1966.- Editorial Esfinge.- página 64.

ne realidad, el que de existir con los caracteres que se le atribuyen, constituyen - una modalidad del contrato individual de trabajo.

El Contrato Colectivo regula tal cantidad de motivos que resulta difícil establecer cuales son sustanciales y cuales no lo son.

Tanto en la doctrina como en la práctica ha existido siempre conflictos entre el Contrato Colectivo de Trabajo y los Convenios o Pactos de Condiciones de Trabajo. Podemos señalar que en el primer caso existen una verdadera prestación efectiva de trabajo en tanto que en el segundo se fijan bases nomativas; constituyen así un pequeño código de reglamentación de la profesión.

" El Contrato de Trabajo individual es el celebrado por un sólo trabajador, que tiene en vista una prestación de servicios sin relación en cuanto a los mayores o menores beneficios que puedan percibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del mismo patrono; en el contrato de trabajo colectivo - se considera la prestación de servicios estimando la totalidad de las prestaciones, un independencia de quien los presta " (4)

En todas las legislaciones exigen sobre en contrato colectivo la forma escrita, debido a que el contrato colectivo, se celebra por una asociación profesional obrera para regir los contratos individuales de sus miembros; la forma escrita es indispensable para llevar al conocimiento de los trabajadores, el contenido del

(4) Cabanellas Guillermo .- Contrato de Trabajo.- Buenos Aires 1963.- Editorial Omega .- página 418.

Contrato Colectivo de Trabajo. En relación con esto, el artículo 390 nos habla de que el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, después el precepto nos dice que deberá entregarse un ejemplar a cada una de las partes, la otra a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local o Federal de Conciliación.

C) Caracteres del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para entrar al estudio de los caracteres del Contrato Colectivo de Trabajo los dividiremos en dos grandes grupos: 1.- Los caracteres generales del Contrato Colectivo y el 2.- Los caracteres especiales del elemento normativo.

El Contrato Colectivo supone la existencia de ciertos caracteres o elementos, estos le dan una fisonomía particular dentro de nuestro derecho. Dentro de los caracteres generales que forman el primer grupo tenemos las siguientes subdivisiones:

- a) El contrato colectivo de trabajo es obligación del empresario.
- b) El contrato colectivo puede unicamente celebrarse por un sindicato obrero.
- c) Las formas de adquirir vida jurídica el contrato colectivo de trabajo.

En el segundo grupo tenemos las siguientes partes:

- a) El contrato colectivo es un contrato de empresa.
- b) La urgencia automática del contrato colectivo.
- c) La urgencia incondicionada del contrato colectivo de trabajo.
- d) La minuciosidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo puede unicamente celebrarse por un sindicato obrero.

A través del panorama histórico y la comparación que existe entre nuestra legislación y las extranjeras, vemos que estas admiten los contratos colectivos celebrados por grupos sin personalidad jurídica.

Nosotros hemos aceptado la idea de que en este tipo de Contrato se persigue un doble interés, por una parte los intereses de los trabajadores los que se protegen, como personas que prestan un servicio al patrón. Además representan sus intereses de tipo colectivo, con el cual no se contradice con los intereses individuales y tampoco se confunde con ellos. O sea que el interés colectivo reclama la unidad del grupo y la posibilidad jurídica de su defensa.

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo es obligación del empresario.

La ley establece que todo patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Claramente vemos la expresión de " tendrá obligación ", siendo distinto a que el orden jurídico permita o se autorice a celebrarlos. Por esta razón nuestra legislación declara obligatorio para los patrones el contrato colectivo de trabajo, además de establecer que si el patrón se niega a firmar el contrato, tendrán los trabajadores el derecho de huelga.

En la época en que sesionó el Constituyente de 1917 se presentó --- como finalidad primordial el derecho colectivo de trabajo, razón por la cual la huelga se elevó a la categoría de derecho, y se elevó a obligatorio para los empresarios el celebrar contrato colectivo de trabajo.

Cabe hacer notar que el Contrato Colectivo de Trabajo es obligatorio para los empresarios, pero no para los trabajadores de donde los críticos se han formulado aduciendo que esta obligación es de carácter unilateral.

A pesar de que el Contrato Colectivo de trabajo es un derecho de los trabajadores, no excluye esto la posibilidad de que dicho contrato beneficie a los empresarios, naciendo a su favor una multitud de derechos frente a los trabajadores.

Las Formas de adquirir la vida jurídica el Contrato Colectivo de trabajo.

Existen dos procedimientos para el advenimiento a la vida jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

- 1.- Su formación voluntaria.
- 2.- Su imposición por la autoridad.

En el primer caso el empresario voluntariamente suscribe el Contrato Colectivo de Trabajo. En el segundo, cuando no se cumple con la primera hipótesis el sindicato está en aptitud de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para

que estas fijan las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

El simple acuerdo entre trabajadores y patrones es una forma natural de la celebración de un Contrato arbitral donde la voluntad de ambos esta en la resguardia, y por último la imposición al empresario por la acción entablada, por el sindicato, por la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pasando al segundo grupo o sea, a los que se refiere a los caracteres especiales del elemento nomático tenemos :

A) El Contrato Colectivo es un Contrato de empresa .-

Nos referimos a que es un contrato de empresa debido a que la ley nos dice en su artículo 396 que las estipulaciones del Contrato Colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación que marca el artículo 184.

Existe sin embargo, un proyecto de Código en el que el Contrato Colectivo habría de aplicarse unicamente a los trabajadores miembros del sindicato que los pactó; sin embargo no quiero imponer la Sindicalización Obrera.

El Derecho Mexicano no puede permitir que entre la asociación profesional obrera y los trabajadores exista una contradicción en los intereses, ya que la primera se encamina a obtener un mejor derecho individual del Trabajo, ya que no puede prevalecer el capricho individual sobre la necesidad colectiva.

" Ningún trabajador puede pretender un contrato distinto del colectivo, pero este ha de respetar los derechos e intereses legítimamente adquiridos " (5).

El contrato Europeo era un contrato para asociación nuestra, contrato colectivo es de empresa, y rige para todos los trabajadores de la empresa .

B) La urgencia automática del Contrato Colectivo.-

Sin necesidad de ningún acto adicional, una vez que es celebrado el contrato colectivo, produce inmediatamente sus efectos.

La ley no lo reglamenta de manera específica, pero si lo dá a entender cuando nos habla de que el Contrato Colectivo tiene por objeto establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, además es decir que este contrato surte sus efectos desde el momento en que queda depositado en las juntas de Conciliación y Arbitraje .

La urgencia incondicionada del Contrato Colectivo de Trabajo .

Nos encontramos plasmados en la ley, artículo; que nos hable expresamente acerca de la urgencia incondicionada del Contrato Colectivo de Trabajo .

(5) de la Cueva Mario.- ob-cit.- página 567.

En nuestra legislación todos los preceptos legales, descansan en el reconocimiento de la idea, además para apoyar esto, imponen autoritariamente las estipulaciones del contrato a todas las personas que trabajen en la empresa.

La minuciosidad del Contrato Colectivo de Trabajo.-

El contenido del elemento normativo del contrato colectivo es de tal manera minucioso, que nos hace falta individualizar las normas; porque ya lo están.

De esta forma el contrato es un contrato individual de trabajo tipo, - ya que la totalidad de derechos y obligaciones derivan de las cláusulas del contrato.

D) El Contrato Colectivo en la Nueva Ley Federal del Trabajo .

La reglamentación legal de Contrato Colectivo de Trabajo la encontramos a partir del artículo 386 de la Nueva Ley Federal del Trabajo .

Esta reglamentación no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional . Nuestra ley nos dice que el Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores; y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones de este trabajo, en una o más empresas .

El Maestro Trueba Urbina nos dice " La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el Contrato Colectivo como ente bilateral, entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior " (6) .

El patrón tiene la obligación, cuando tenga trabajadores miembros de un sindicato y estos quieran celebrar Contrato Colectivo de celebrarlo con ellos, si el patrón se niega a firmarlos, tienen los trabajadores el derecho de huelga .

Otra de las disposiciones legales a que hacemos referencia en la que nos menciona el artículo 388 que dice:

(6) Nueva Ley Federal del Trabajo .- Comentario .- página 159 .

" Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observan las siguientes normas:

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

Respecto a esto, cabe aclarar que haremos atención especial en el tercer capítulo de esta tesis por ser un punto de suma importancia para el desarrollo de nuestro tema .

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

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

Con referencia al artículo siguiente, o sea el 389; podremos decir que el artículo esencial para nuestro tema de tesis su interpretación correcta, nos da la solución del conflicto que se presenta respecto de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo . Nos dice el artículo " que la pérdida de la mayoría, declarado así por la Junta de Conciliación y Arbitraje " produce la titularidad del Contra-

to Colectivo de Trabajo .

Respeto de este problema dividimos a nuestro estudio en dos partes; - los dos primeros capítulos los referimos al estudio sustantivo del problema; y el tercer y cuarto capítulo a los procedimientos especiales para la tramitación de la titula ridad que comprende a los artículos 782 a 787 de la Nueva Ley Federal del Trabajo .

El artículo siguiente 390 nos habla de una serie de formalidades que deberá de contener el Contrato Colectivo de Trabajo siendo que, deberá hacerse por escrito, por triplicado, entregándose un ejemplar a la junta de Conciliación y Arbitraje en la Junta Federal o Local de Conciliación; señalando que el contrato susti- rá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento .

El artículo 391 nos sigue enumerando requisitos:

- a) Nombre y domicilio de los contratantes .
- b) Las empresas y establecimientos que abarque .
- c) Su duración .
- d) Formas de trabajo .
- e) Días de descanso y vacaciones .
- f) Base de salarios .
- g) Demás estipulaciones que ambas partes convengan .

La ley nos habla de la creación de comisiones mixtas para determina- das funciones económicas y sociales .

El convenio que no determina los salarios no producirá efectos de -
Contrato Colectivo.

El Contrato Colectivo no podrá contener las condiciones menos favo-
rables de las ya obtenidas anteriormente .

Podrá establecerse en el Contrato Colectivo que el patrón sólo admi-
tirá a trabajadores miembros del sindicato contratante, salvo el caso de trabajado-
res que no pertenezcan a éste, y que hubiesen empezado a laborar son anterioridad -
a la fecha en que el sindicato contrato .

Las estipulaciones del Contrato se extienden a todas las personas que
trabajen en la empresa..

Nos habla de que la revisión del Contrato Colectivo por tiempo de--
terminado o indeterminado o por obra determinada se hará conforme al artículo 399 .

Las normas para la revisión del Contrato Colectivo son:

I.- Si es celebrado por un sindicato o un patrón, cualquiera de las -
partes podrá pedir su revisión .

II.- Si se celebró por varios sindicatos; cuando el 51%, o más lo ---
solicite .

III.- Si se celebra por varios patrones; siempre que el 51%, o más de
los trabajadores afectados .

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

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si éste tiene una duración mayor.

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

Sin ninguna de las partes solicitó revisión, y no ejercitó la huelga - éste se prorrogará por un período igual al de su duración.

Las causas de terminación del Contrato Colectivo son:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de la obra.

III.- Por cierre del establecimiento, si dicho contrato sólo si aquí - se aplicaba.

Si un patrón se separa del sindicato con el cual celebró contrato colectivo, éste subsistirá no obstante la separación.

En caso de disolución del sindicato titular, las condiciones de trabajo quedarán urgentes en la empresa.

CAPITULO II

LOS SINDICATOS

ANTECEDENTES HISTORICOS

Despues de la revolución industrial se presenta un fenómeno por el cual, la clase trabajadora se une en solidaridad debido a que ésta tiene los mismos problemas, y las miserias se hacen presa de muchos de ellas.

Las necesidades de las empresas han variado a través del tiempo; recordemos la época en que la mano de obra, se cotizaba a muy bajo precio, debido a la carencia de empleo de obreros. Desde luego no ocultamos que en la actualidad siga existiendo este problema, pero sin ser de tal magnitud, como lo fue en otras épocas.

Los obreros al convivir en grandes amontonamientos de hombres, formaron su conciencia de clase, la cual los ha hecho luchar sin descanso con el sistema capitalista.

Pero lo importante de la unión a la que nos referimos, es que todos los trabajadores se dieran cuenta cabal de que estaban constituyendo una nueva clase social, diferente a la de los capitalistas, o jefes de los medios de la producción.

Así surgió la organización de los trabajadores, con el fin de luchar,

de defenderse, de obtener mejores prestaciones y en general mejores condiciones de vida: dicha unión inicialmente fue desorientada pero con el tiempo, pugna por la modificación en forma más equitativa de la sociedad.

Recordemos el famoso lema marxista que decía: "Trabajadores del -- Mundo, uníos". Pero el fenómeno asociativo fue conocido desde muchos siglos atrás; recordemos lo que en Grecia fueron las asociaciones de personas de un mismo oficio o profesión que recibían el nombre de hetairias.

En Roma la presencia de los Colegios que aunque eran asociaciones -- con un fin preponderantemente religioso existieron por muchos años.

En la edad media tenemos la aparición de la corporación; que consistía en la asociación de individuos de análogo oficio; en donde se asentaban ciertas -- reglas como era la de evitar la competencia entre individuos de un mismo oficio, -- así como la ayuda recíproca entre los socios.

Paralelamente surgieron las cofradías y los gremios aunque un fin meramente religioso. Algunos autores afirman que las corporaciones tienen algunas semejanzas con los sindicatos actuales; debiendo aclarar que las primeras constituyeron -- meras asociaciones de patronos, pues estaban monopolizadas por los maestros, y estos ponían toda clase de trabajo puro que no alcanzan el grado de maestro, los oficiales y los aprendices los cuales trabajaban duramente para lograrlos.

La transformación en manufacturas, de los talleres de maestros y al convertirse los oficiales; convertíanse en verdaderos trabajadores, desaparece el estado monopolizador de los maestros.

Así las cosas en 1791 aparece en Francia la Ley Chapelier, la cual establece como delito, al derecho de asociarse que anteriormente se había establecido.

En Inglaterra aparecen los primeros grupos organizados, con el propósito inmediato y esencial de elegir de los patronos el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.

En 1799 y 1800, se promulgaron en Inglaterra las leyes de asociaciones, las cuales como efecto a la organización de los anteriores grupos que hemos mencionado, condenaban a tres meses de prisión a quien perteneciera a un sindicato de clase.

No fue sino en 1824, la Cámara de los Comunes declaró legal esta clase de asociaciones, y en Francia cuando debido a la ley Chapelier que antes mencionamos fue hasta 1864 cuando fue derogada.

En la segunda mitad del siglo XIX, las manos obreras acuden al sindicato para defender sus intereses: aumento de salario, protección contra el despido arbitrario, reducción de jornada, etc. Así los partidos políticos obreros obligan a

sus afiliados a pertenecer al sindicato correspondiente a su oficio .

En México es acogido el movimiento establecido por los Constituyentes de 1857, y a imitación del movimiento francés el código penal de la época en su artículo 925 nos decía: "se racionará con ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 100 pesos, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornadas de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo, o sea que penaba directamente los fines de la asociación .

Las primeras asociaciones que nos encontramos tubieron que luchar en el camino fuera de la ley . Nuestros obreros a principios de nuestro siglo, ya habían logrado una conciencia clasista que demostró en los movimientos de Cananea y Río Blanco .

La evolución de la libertad sindical va cada día acelerándose más, despues del denocamiento del General Don Porfirio Díaz hasta que en 1917 el Constituyente plasma los ideales esenciales, que nos rigen en el cual los patrones y los trabajadores tienen el derecho de integrar las asociaciones .

CONCEPTO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 nos dice que "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses".

"El sindicato obrero es expresión del derecho social de asociación -- profesional que en las relaciones de producción lucha no sólo por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas" (7)

El artículo 123 constitucional, en el apartado A fracción XVI, nos habla acerca del derecho de asociación profesional. En la asociación profesional de trabajadores luchan por el mejoramiento de las condiciones económicas de estos.

Podemos decir que como fin principal, los sindicatos llevan la idea de la asociación permanente de individuos en situación económica similar, con objeto de tener sus intereses comunes.

El sindicato organiza el sentimiento de la clase trabajadora y lo elevan a una clara conciencia de sus ideales.

(7) Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo.- Página 353.- Fdit. Ponce México, 1970.

Por estas razones el artículo 358 nos habla, de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él.

En nuestros días no todas las organizaciones sindicales obreras son revolucionarias; las hay que colaboran con el capital, sosteniendo la duración clasista para lograr la producción de la riqueza.

En los llamados países totalitarios la fuerza del trabajo obrero está -- controlada por el estado, en las condiciones que fijen en fin de la riqueza de la nación.

En nuestra constitución en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional se consagra el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses, formando asociaciones, sindicatos, etc.

Cabe hacer notar que la asociación es voluntaria tanto a patrones como a trabajadores, pues el estado no les impone ni puede imponerles la asociación.

Para sindicalizarse se requiere, ser sujeto capaz del derecho obrero, -- ser sujeto de capacidad jurídica; ya que los mayores de catorce años (Art. 362) --- N.L.T., pueden ingresar a un sindicato obrero, pero sólo los mayores de dieciséis años pueden intervenir en la administración del mismo, para ser patronal se requiere un mínimo de tres patrones y si es de acadianados cuando menos se requieren veinte socios.

"El Maestro Mario de la Cueva ha dividido en tres, los requisitos para la formación de un sindicato" (8)

- A) Requisitos de fondo
- B) Requisitos en cuanto a las personas
- C) Requisitos de forma

a) Requisitos de fondo.-

La primera característica en cuanto a los requisitos de fondo es que el sindicato es una asociación de clase, en cuanto que debe estar constituido con cualquier grupo pero que éstas, vean trabajadores o patrones.

El segundo de los requisitos se refiere a la finalidad del sindicato, sabemos de antemano que ésta se refiere a la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores, cabe aclarar que todos los fines que tiendan a lograr dicho beneficio quedarán dentro de este grupo.

b) Requisitos en cuanto a las personas.-

Por el título, se da uno inmediatamente cuenta a que se refieren dichos requisitos.

(8) Derecho Mexicano del Trabajo.- Mario de la Cueva.- Página 414. Editorial Porrúa México, 1966.

1. Generalidades del derecho de asociación profesional; el artículo 123 Constitucional consagra el requisito antes mencionado pues hasta con ser sujeto de la relación laboral para tener la libertad del derecho de asociación profesional.

2. Número mínimo de personas para la constitución de un sindicato.- El artículo 364 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos.

3. Capacidad para ingresar a los Sindicatos; si nos remontamos al derecho civil nos encontraríamos con un grave problema, para determinar dicha capacidad, la regla dentro del derecho laboral es que "todo trabajador puede ingresar a un sindicato" (9)

Dispone el artículo 362 de la Nueva Ley Federal del Trabajo: "pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años" (10)

La ley nos habla que las mujeres casadas que ejercen una profesión o en oficio, pueden ingresar al sindicato y participar en la duración del mismo.

La libertad de asociación profesional se extiende a nacionales y extranjeros pues no existe precepto alguno que lo impida.

(9) Mario de la Cueva.- ob, cit.- página 417

(10) Nueva Ley Federal del Trabajo.- página 150.

c) Requisitos de forma .-

Las formalidades necesarias para el funcionamiento legal de los sindicatos constituyen los requisitos en forma .

1. La asamblea constitutiva, para el primer paso a formar un sindicato surge la asamblea constitutiva, no existe formalidad alguna para la celebración - de ésta, pues sólo se discutirá la idea de la asociación profesional, sin fines y la libertad de los trabajadores para formar la coalición en defensa de sus intereses.

2. La Ley menciona claramente en el artículo 371 de los requisitos de los estatutos:

- a) Denominación
- b) Domicilio
- c) Objeto
- d) Duración
- e) Condiciones de admisión de miembros
- f) Obligaciones y derechos de los asociados
- g) Motivos y procedimientos de expulsión
- h) Forma de convocar a la asamblea
- i) Procedimiento para la elección de la directiva
- j) Periodo de duración de ésta
- k) Normas para la administración

- l) Formas de pagos, y monto de las cuotas
- m) Epoca de presentación de cuentas
- n) Normas liquidación patrimonio nacional
- ñ) Las demás que apuebe la asamblea

Una idea clara de la función de los sindicatos es la descrita por el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo cuando menciona; que los sindicatos representan a sus miembros, el párrafo siguiente es el que dice: "en la defensa de los derechos individuales que les correspondan" claramente invoca el precepto el sentido del artículo 123 constitucional; "que es la expresión genuina de un poder superior que -- fue el Congreso Constituyente de Queretaro, en cuyo seno se creó un nuevo derecho social de asociación profesional" (11)

La fracción X del apartado B del artículo 123 constitucional consigna expresamente en favor de la burocracia el derecho de asociación profesional cuando el precepto antes mencionado dice que "los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Público, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consigna" (12)

(11) Trueba Urbina Alberto.- ob. cit.- página 352.

(12) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Texto Vigente.- 1970-
página 95.

DIVERSAS CLASES DE SINDICATOS

La asociación profesional es una entidad sociológica organizada; o sea es la organización de una entidad social.

"La idea de que forman los trabajadores, por razón de la empresa, del oficio o de la industria, un sinnúmero de entidades sociales" (13).

Casi todos los tratadistas mexicanos, al igual que Nuestra Ley Federal del Trabajo coinciden en clasificar a los sindicatos en:

- I. Gremiales
- II. De Empresa
- III. Industriales
- IV. Nacionales de Industria
- V. De oficios varios

Empezaremos por el estudio del sindicato gremial; la ley nos dice que son los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio, o especialidad.- El sindicato gremial parece ser la forma más natural de asociación, ya que independi

(13) J. Jesus Castrena.- Tratado de Derecho Obrero.- Editorial Laris.- página 49.

entamente del lugar o empresa donde presten sus servicios, agrupa a los trabajadores por oficios o profesiones.

Este sindicato ha sido severamente criticado pues afirman que dividen a los trabajadores, ya que dicen que sólo le interesan las cuestiones de otras profesiones, parece ser que las críticas han sido tan severas que han sufrido este tipo de sindicato el desplazamiento por parte de otros, sólo subsistiendo en los trabajos de carga y descarga de los buques, en la industria de pan, dándose en lugares como Tampico y Veracruz.

II. Sindicatos de Empresa.-

El artículo 360, párrafo II nos dice que, son aquéllos formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. Si nos referimos anteriormente a que el sindicato gremial suponía la identidad de profesiones, en este basta que una persona tenga dentro de la empresa el carácter de trabajador, para que pueda asociarse con los demás trabajadores de la empresa. La idea en la que descansa este sindicato es por el mejoramiento de los intereses de la clase trabajadora. El sindicato de empresa es más general, por una justicia general; en cambio en el gremial sabemos que muchas veces existen sindicatos en el que tienen más técnica, sus profesiones por lo cual son superiores a los demás, por lo cual se desecha su finalidad que es la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

El sindicato de empresa, subordina los intereses individuales en beneficio de los intereses de la comunidad obrera.

III. Sindicato Industriales.-

Son los formados por trabajadores que prestansus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Este sindicato "acepta el principio director del sindicato de empresa, a saber, los obreros podran agruparse sin otro título que su carácter de trabajadores, pero no se limita a una empresa, sino que permite la unión -- entre trabajadores de varias empresas, con la sola condición de que dichas empresas -- pertenezcan a una misma rama industrial" (14).

Las ventajas son más amplias que en el sindicato de empresa debido a-- que los intereses a defender, no se reducen a de una empresa, sino una clase trabaja-- dora, que puede devenir una unión nacional.

Pero pese a las ventajas, existen frente a estas, un buen número des-- ventajas entre las que contamos el hecho de que las condiciones de los trabajadores -- de una empresa, en donde existen cuestiones comunes indudablemente, pero también existen problemas particulares, que es lógico que estos sean decididos por los intere-- sados particularmente e inmediatamente.

(14) Cueva Marió de la.- ob. cit.- página 412.

IV. Sindicatos Nacionales de Industria .-

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 fracción IV, nos habla acerca de esta clase de sindicatos y nos dice que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, -- instaladas en dos o mas Entidades Federativas .

V. Sindicatos de oficios varios.-

Son los formados por trabajadores de diversas profesiones . Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte .

En México existen pequeñas industrias en donde el número de sus trabajadores no puede reunir el requisito esencial en cuanto a número para la formación de un sindicato, razón por la que, existiendo dos caminos; el primero sería reducir el mínimo que establece la ley para constituir los sindicatos, y el segundo; permitir la agrupación de trabajadores de distintas ramas industriales, la ley decidió por el segundo camino debido a que los fines del sindicato sin defender los intereses de la clase trabajadora, razón por la que el número resultaba difícil de elegir el primer camino .

CAPITULO III

**"CARACTERISTICAS GENERALES DEL
CONTRATO COLECTIVO"**

A) Formas Colectivas en la Contratación .

La doctrina tradicionalmente ha distinguido diversas formas de contratación de carácter colectivo, entre las cuales se marcan diferencias fundamentales y de las cuales mencionaremos más adelante; a saber las formas que distingue la doctrina de contratación colectivo son:

1. Convenciones Colectivas,
2. Las bases convencionales plurales.
3. Los reglamentos concordados de trabajo.
4. Los contratos colectivos de trabajo.

Las convenciones colectivas, son aquellas en la que hay una convención entre obreros y patrones cuando por lo menos del lado obrero hay varios individuos. En cambio la convención colectiva también es formada entre un patrón, grupo de patrones o asociaciones profesionales, con uno o varios sindicatos para regular las condiciones de trabajo.

Las bases convencionales plurales, son aquellas condiciones de trabajo celebradas entre un patrón, un grupo de patrones, o una asociación patronal y los representantes de una agrupación circunstancial de obreros. Nos damos cuenta que la diferencia entre ésta y la anterior; está en que no se requiere que una de las partes esté organizada en Sindicato.

Los reglamentos concordados de trabajo, son en realidad las bases convencionales plurales, pero se refieren exclusivamente a una empresa en donde son celebradas entre un patrón y los representantes de los obreros no organizados de la negociación que aquél explota.

El Contrato Colectivo de Trabajo, debe estar necesariamente celebrado por una asociación profesional o por una entidad cooperativa obrera y por un patrón o por una empresa, y por virtud del cual la parte obrera se obliga a prestar determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución global.

"En el Contrato Colectivo de Trabajo existe cierta solidaridad en el orden a la prestación de servicios para el logro de la vida común, solidaridad que se determina por la fijación de un precio total por la suma de los trabajos individuales, cantidad por distribuir a los propios interesados; en tanto que la retribución colectiva basada en premios a la producción se verifica dividiendo, según su orden dado, el importe distribuible por la suma de los contratos individuales de trabajo" (15) .

El tratadista español Gallard, define al Contrato Colectivo de Trabajo como el "contrato celebrado entre un patrón individual, o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera, o con una entidad obrero

(15) Cabanellas, Guillermo.- Contrato de Trabajo.- página 419.- Vol. I.- parte general.- Editorial Omela.- Buenos Aires, 1963.

ra, o con una entidad cooperativa obrera de mano de obra en virtud del cual - el contratante obrero se compromete a prestar al contratante, bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisficará este último" (16).

"El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios". (17)

Ahora bien, una vez que hemos mencionado las formas colectivas de - Contratación veamos a estas formas por la ley.

En nuestro Derecho no hay más que tres formas colectivas de contratación;

- 1.- El Reglamento Interior de Trabajo.
- 2.- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3.- El Contrato de Condiciones de Trabajo.

"El Contrato Colectivo de Trabajo entre nosotros, es el pacto por virtud del cual una o dos o más entidades obreras organizadas en sindicatos y uno o varios patrones o una asociación de éstos, reglamentan todas las materias relativas

(16) Gallard Folch.- Derecho Español del Trabajo.- pag. 94. Vol. I, Barcelona, 1936.

(17) de la Cueva Mario.- Ot. cit. página 632.

al trabajo, ya se refieran a una empresa, a una industria o a una profesión determinada" (18) .

El reglamento interior del trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento:...

No son materia del reglamento las normas de orden técnico, y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de trabajos.

El Contrato de Condiciones de Trabajo,, resulta de las disposiciones contenidas en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en materia de huelga, o sea de los artículos 440 al 471, cuando faculta a los trabajadores no organizados para declarar un movimiento de huelga a la empresa al servicio de la cual están, con el objeto de buscar el equilibrio entre los factores de la producción; obteniéndose éste, mediante éste movimiento de huelga, por regla general un estatuto en el que quedan especificadas las nuevas condiciones de trabajo derivadas del convenio de condiciones de trabajo surgido entre obreros y patrón.

Resultando que el convenio de condiciones de trabajo tiene las siguientes características:

1. Se refiere exclusivamente a una empresa.

(18) Castorena J. Jesús .- Ob. cit.- página 681.

2. Los obreros no están organizados

3. Su objeto es la regulación de las condiciones de trabajo.

Dadas estas características el Contrato Colectivo puede ser gremial, de empresa, de industria, en cambio el contrato de condiciones de trabajo es necesariamente de empresa.

"Tanto en la doctrina como en la legislación positiva se originan confusiones entre el contrato colectivo de trabajo y los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo. En el contrato de trabajo colectivo hay prestación efectiva de trabajo por un grupo de trabajadores a uno o varios patronos; mientras por los pactos colectivos de condiciones de trabajo se fijan solamente bases normativas, constituyen un pequeño código reglamentario de la profesión" (19).

El Contrato Colectivo de Trabajo el cual ha sido denominado por la legislación positivista como contrato de equipo se distingue de este último, en el que el primer caso estamos frente a la presencia de un contrato; y en el segundo caso frente a la ejecución del trabajo, esta es la diferencia que asientan los principales autores, en contra de quienes equiparan el contrato colectivo de trabajo como un contrato de equipo.

(19) Cabanellas Guillermo.- Ob. cit.- página 423.

B) Elementos esenciales del Contrato Colectivo.

Para el estudio de los caracteres del Contrato Colectivo de Trabajo las vamos a dividir en caracteres generales y caracteres especiales.

Dentro de los caracteres generales tenemos las siguientes subdivisiones:

- a) El Contrato Colectivo puede celebrarse unicamente por un sindicato obrero.
- b) La celebración del Contrato Colectivo es obligación del empresario.

C) Formas de adquirir vida jurídica del Contrato Colectivo.

En cuanto a los caracteres especiales tenemos:

- a) El contrato colectivo es un contrato de empresa.
- b) La vigencia automática del Contrato Colectivo.
- c) La indagabilidad del Contrato Colectivo de Trabajo.
- d) La minuciosidad del Contrato Colectivo.

A. El Contrato Colectivo puede celebrarse unicamente por un sindicato obrero. El artículo 386 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice que, el Contrato Colectivo es el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores, característica esencial es este párrafo para el estudio de este inciso.

El Contrato Colectivo y la Asociación Profesional, son producidos por el

interés de los trabajadores que prestan sus servicios a sus patrones. Representan además, un interés colectiva que aunque no se confunde con el individual no se confunde con éste, o sea que, el interés profesional reclama la unidad del grupo y cuando este interés falta se convierte en relaciones individuales de trabajo, o sea que queda ausente el fin específico del contrato colectivo de trabajo.

B. La celebración del Contrato Colectivo es obligación del empresario con referencia a este inciso la ley en su artículo 387 manifiesta el porqué de la obligación del empresario cuando nos dice que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá "obligación" de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo.

La ley es precisa, y no es lo mismo que se permita al empresario la celebración de un contrato a que tenga la obligación de celebrarlo, razón que se deriva del artículo antes mencionado. La razón fundamental de esto, así como la celebración de la huelga a la categoría del derecho obrero, reconocimiento de la asociación profesional como derechos obreros que quiso dar el legislador mexicano.

Desde luego el artículo 387 ha sido ampliamente criticado alegando su falta de apoyo en el artículo 123 constitucional por la imposición a los patronos, así como la unilateralidad derivada de este precepto contenido en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Uno de los puntos que cabe aclarar es que si el Contrato

Colectivo es una obligación, no lo es así el un determinado contenido que lleve este. El patrón estudia las posibilidades para aceptar la forma del contrato, ya que el contenido no es desde el punto de vista de los obreros sino más bien el que sea justo, o sea que no otorga la ley a los obreros la univalidad que referimos en la crítica pues partiendo de la máxima de dignidad humana, se ejercita un derecho en el plan de igualdad.

El factor trabajo es, y ha sido, considerado como el factor más importante en la producción, debido a esto surge el derecho colectivo de trabajo como una garantía hacia los hombres.

Cabe recordar el artículo 123 constitucional fracción VII, que se refiere a la igualdad de trato para todos los obreros, esta basado en el Contrato Colectivo de trabajo, el estado queda obligado a consumir este principio por lo que también debería proporcionar su forma natural de realización, haciéndolo efectivo en el artículo 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

C. Formas de adquirir vida Jurídica del Contrato Colectivo.

El problema surgió desde el momento en que se impone al patrón la celebración de un contrato colectivo de trabajo, razón por la cual necesariamente urgía el procedimiento adecuado para hacer efectiva dicha obligación.

Existen dos formas a saber por las cuales adquiere vida jurídica el contrato colectivo de trabajos:

- a) La formación voluntaria.
- b) La imposición por la autoridad.

En la primera forma, el empresario voluntariamente puede suscribir el contrato colectivo de trabajo, de no hacerlo recordemos el procedimiento que se sigue ante la junta de Conciliación correspondiente. En el segundo caso, recordemos que el Contrato deviene obligatorio y los trabajadores quedan facultados para exigir el cumplimiento.

Si analizamos la formación del Contrato Colectivo encontraremos a saber los siguientes puntos:

- a) Simple acuerdo entre trabajadores y patronos.
- b) El acuerdo entre trabajadores y patronos para poner fin a una huelga.
- c) Fijación por bando del Contrato Colectivo.
- d) Resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Caracteres Especiales en la Contratación.-

- A) El Contrato Colectivo es un Contrato de Empresa .

El artículo 396 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros -

del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

En nuestra legislación queda plasmada la idea del legislador al --mencionar que entre la asociación profesional obrera y los trabajadores no pueden existir contradicción de intereses ya que, se encamina a un mejor logro de derecho individual de trabajo.

La ley además dispone que no podía contratarse en condiciones inferiores a las ya establecidas con anterioridad, de esta forma se salvaguardan --los intereses ya adquiridos de los trabajadores.

Para finalizar este inciso diremos que el Contrato Colectivo es un contrato de empresa y rige para toda ella.

B) La vigencia automática del Contrato Colectivo.

Una vez que se ha celebrado el contrato colectivo de trabajo surte sus efectos automáticos en las relaciones de trabajo, o sea que no hace falta ningún acto adicional para que empiece a surtir sus efectos el contrato colectivo.

No existe disposición que expresamente consigne el principio anterior, pero tácitamente lo derivamos cuando la ley dispone que empieza a surtir sus efectos del Contrato desde que este se depona en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

C) Inderogabilidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Sobre el particular no existe disposición expresa en la ley que con tenga dicho principio, sin embargo la lógica nos hace suponer la validéz del mis mo, por la razón que todos los preceptos legales descansan en el reconocimiento de la idea, ya que sería contrariar la esencia de la institución.

D) La Minuciosidad del Contrato Colectivo.

El contenido del elemento normativo de los contratos colectivos, es de tal manera minucioso que nada puede agregarse, no siquiera individualizar las normas porque estas ya lo están.

Poder tomar como noma que la totalidad de los derechos y obligaciones que pueden derivar de los contratos individuales de trabajo, derivan o están contenidos en los contratos colectivos. Duguit, ha sostenido que las relaciones entre las partes supone la necesidad de una discusión de estas, acerca del con tenido del contrato, cuando esta desaparece, no existe entonces indicios de que exista o pueda existir una relación de tipo contraactual.

C) Las Partes en el Contrato.

El problema a estudiar y siguiendo los pasos del Maestro Mario de la Cueva, "el problema de las partes en el Contrato Colectivo de trabajo debe - considerarse separadamente para los empresarios y los trabajadores" (20).

El artículo 386 nos habla de que el Contrato Colectivo es el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o - uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones, según la cual debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

Notamos que en el artículo anterior desde el punto de vista de los empresarios al referirse a uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones. Desde la consideración de los trabajadores es entre uno o varios sindicatos de trabajadores, los que pueden celebrar el contrato colectivo de trabajo.

El autor Charles de Vischer sostuvo que para que el Contrato Colectivo de trabajo tuviera vida jurídica era necesario que este, se celebrara con una asociación profesional legalmente reconocida; de no reconocer las ideas del autor, al carecer de personalidad jurídica daría lugar exclusivamente a relaciones individuales de trabajo, otras de las críticas que podrían hacerse es la carencia del su jeto capaz de exigir a los empresarios el estricto cumplimiento del contrato.

(20) de la Cueva Mario.- Ob. cit.- página 485.

Sin embargo, en Alemania no aceptaba la penanificación de los -- grupos obreros, surgió la teoría contraria a la del autor Vischer de acuerdo a la tesis del alemán Lotmar quien sostuvo que el contrato colectivo de trabajo no es -- un haz de relaciones individuales y por eso reclama un titular; faltando este carece el contrato de eficacia, existiendo un doble interés; el colectivo y el individual. En el primero consistiendo en el interés del grupo esencial y el segundo en el mejoramiento de las condiciones individuales de trabajo.

Uno de los problemas que surgieron a principios del siglo, fué el relativo a que el contrato colectivo regía únicamente para las personas que lo celebraban, principio que sostenía diversos autores y que dieron origen a las siguien--tes consecuencias;

- a) Quedaban obligados los empresarios que participaban en éste.
- b) También los obreros miembros del grupo que intervenían.
- c) Los miembros de las organizaciones de patronos o trabajadores.
- d) Cualquier persona que se adhiriera a los grupos posteriormente.

Los principios a) y b), quedaron explicados al referirnos al principio de que los contratos legalmente celebrados obligan a quienes los pactan.

"Los contratos aún los más complicados, tienen por regla general

un objeto simple. Sus elementos son relativamente pocos y se encuentran determinados por la ley, en forma tal, que de carecer alguno de ellos, habrá una relación jurídica, pero no el contrato regulado por el legislador"(21).

El problema hubo de confiar que el contrato colectivo de trabajo podía ser violado y ésta consistirá en la celebración de contratos individuales de trabajo, en condiciones diversas a las establecidas en los contratos colectivos de trabajo, razón por la que se confirmaba la teoría de Planiol que decía:

"El contrato colectivo era una simple declaración carente de eficacia jurídica".

La primera hipótesis surgía cuando ya celebrado un Contrato Colectivo de trabajo, un trabajador y un patrono celebraban un contrato individual de trabajo con condiciones distintas a las anteriormente establecidas en el Colectivo. Fué muy discutida la validez de este segundo contrato otorgándosele validez a este mismo.

Otra hipótesis que se presentó fue con relación a los terceros que estaban excluidos del ámbito de validez del Contrato Colectivo, y sin embargo -contrataban con el patrón quien no tenía impedimento para ello, hasta la fecha - en que se incluyó en el contrato la cláusula para respetarlo en todas las relaciones que celebraran aún en terceros, pero siguieron efectuándose ya que no había

(21) Castorena J. Jesús.- Ob. Cit. página 659

responsabilidad para los terceros.

En resúmen la doctrina del derecho civil tenía que fracasar debido a que no reconocía la influencia y los derechos de la asociación profesional, además de que el único fundamento del contrato colectivo es la voluntad de los obligados a cumplirlo.

D) La Mayoría como supuesto de la Titularidad.

El tema central de este estudio, nos llevará a la solución de la tesis a que nos hemos venido refiriendo, la ley Federal marca para este tipo de problema, un llamado Procedimiento Especial, es así que la forma procesal para determinar la mayoría como supuesto de la titularidad, es diferente el procedimiento que se sigue normalmente en los juicios laborales.

El artículo 389 de la ley Federal del Trabajo, es el esencial y el cual nos marca claramente, el paso procesal a seguir y nos dice: "La pérdida de la mayoría, declarada por la junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Para resaltar el problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo cabe diferenciar este con la personalidad de los sindicatos.

Nos dice el artículo 368 refiriéndose a la personalidad del sindicato "que el registro de este y de su directiva, otorgado por la secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades." (22)

Tomando en cuenta las ideas de este capítulo la personalidad de los sindicatos una vez que se han llenado todos los requisitos que establece los requisitos esenciales, las autoridades correspondientes tienen que emitir su fallo -

(22) Nueva Ley Federal del Trabajo.- Art. 389

en el término de sesenta días a partir de que se presentó el registro, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dentro de tres días dicten resolución, en caso contrario, automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica.

Ahora bien, los sindicatos representan a sus miembros en defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador la petición del sindicato. Debe esto, a que cuando el trabajador no esté conforme en que la directiva de su sindicato lo defienda, en el preciso momento en que lo manifieste cesa la representación social del sindicato y entonces el trabajador por sí solo se defiende o por la persona que designe.

Respecto de la declaración de la pérdida de la Mayoría declarada por la junta y que hacíamos mención al referirnos al artículo 389 de la ley Federal del Trabajo notamos que los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a cuestiones que requieren una solución más rápida que los demás conflictos, ya sea por la importancia que se derive de éste o por su extrema sencillez.

Entre algunos de los asuntos que comprenden estos procedimientos especiales tenemos:

a) Constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios fuera de la República Mexicana.

b) Problemas que surjan por el otorgamiento a los trabajadores de habitaciones en arrendamiento.

c) Lo establecido por el artículo 158 de la Nueva Ley Federal - del Trabajo que nos dice que los trabajadores de planta y los trabajadores que su plan vacantes transitorias o temporales, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

d) Determinar la pérdida de la mayoría de los trabajadores y resolver sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

e) Administración del contrato-ley en cada empresa por pérdida - de la Mayoría.

La ley en su artículo 418 nos habla de que en cada empresa, la administración de contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores.

La pérdida de la mayoría declarada por la junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

f) Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro - de prestaciones que no excedan de tres meses de salarios.

De acuerdo a esta breve clasificación vemos que la pérdida de --

la mayoría declarada por la junta de Conciliación y Arbitraje produce la titularidad del contrato, el procedimiento es especial y muy breve.

El estudio del procedimiento será tema del capítulo IV de ésta tesis por la que entraremos en detalles.

La voluntad de los trabajadores es esencialmente respetable en este tipo de problemas. El derecho del trabajo, más bien encaminado como Derecho Social que como Derecho Público trata de resolver estos problemas, de titularidad en donde al hacerse un recuento de los trabajadores queda de manifiesto su voluntad de pertenecer a uno u a otro sindicato según las conveniencias de ellos.

El problema es de grave importancia, ya que si existe un sindicato y los trabajadores afiliados a éste no están conformes con el mismo no es respetada la voluntad de estos, luego el sindicato aunque tenga validez legal, no prácticamente, pues no puede representar los intereses de los trabajadores que están inconformes con él.

Desde luego el procedimiento determinará la voluntad de los trabajadores y el sindicato-tendrá la titularidad.

En el siguiente capítulo estudiaremos el procedimiento que marca la ley Federal del trabajo para este tipo tan interesante de problemas que se presentan en la vida práctica de los trabajadores.

CAPITULO IV.

EL PROCESO LABORAL

A) El Procedimiento Especial.

El capítulo VI de la nueva Ley Federal del Trabajo, nos menciona los procedimientos especiales a que se sujetan la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 28: fracción III; 141, 145; fracción IV; 150, 158, 204; fracción IX, 209; fracción V; 210, 236; fracción III; 389, 418, 424; fracción IV; 427; fracciones I, II, y VI; 434; fracción I, III, y V; 439, 503 y 505; y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

Requieren de este tipo de conflictos de una tramitación especial de manera que sea más rápido y sencillo el procedimiento. El artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo nos da la pauta de la iniciación del procedimiento, "la junta al recibir la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503, citara a una audiencia, que deberá de efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

El artículo 752 de la Ley, nos dice el procedimiento normal a seguir, hecho que sea para comparar los dos procedimientos o sea el especial y el que normalmente se sigue en las juntas de Conciliación y Arbitraje. "El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda y apercibirá el demandado -

de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la junta, se aumentará el tiempo a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción". (23)

Haciendo la comparación entre los dos artículos encontramos que en el primer caso, la audiencia se celebrará dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la demanda, y en el segundo el término es mayor, ya que dice el artículo 752 que dentro de los diez días siguientes a la presentación de la demanda.

El artículo 784 de la Ley, la junta, al citar a los demandados o interesados, los apercibirá de no concurrir a la audiencia a que se refiere al artículo que sigue, tendrá por admitidas las peticiones de los que concurren, salvo lo dispuesto en el artículo 787.

La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

(23) Nueva Ley Federal del Trabajo.- art. 752.

I. La junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las disposiciones del artículo 753 de esta ley.

II. Cada una de las partes: expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá pruebas que le sean aceptadas.

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 462; y IV Concluída la recepción de las partes y sus pruebas, la junta oirá los alegatos de las partes y dictará sentencia.

En la fracción I, la junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegatos, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.

Respecto de la fracción II el artículo 462 de la ley Federal nos marca la pauta a seguir cuando se ofrece como prueba el recuento.

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

II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan empezado el trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubieran sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;

IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y

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

La prueba del recuento merece especial comentario, dado esto lo trataremos en un inciso especial de este capítulo.

Por último la fracción IV nos dice que concluida la recepción de las partes y sus pruebas, la junta oirá los alegatos de las partes y dictará sentencia.

El artículo 770 nos habla del caso, pero en el procedimiento que hemos denominado normal al decirnos, al concluir la recepción de las pruebas, la junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito.

Haciendo la comparación respectiva vemos que el plazo para los alegatos, es en el primer caso breve, y en el segundo da un término de cuaren

ta y ocho horas, o sea que simplifica el procedimiento especial.

Respecto del bando o sentencia en el procedimiento especial del artículo 785 nos señala la brevedad en que debe dictarse el bando respecto de es te tipo de procedimientos. En los normales vemos que en la práctica así como en la teoría es mucho más tardada la emisión de un bando, por parte de la junta que corresponda, razón por la que existe gran diferencia en la emisión de los bandos según la cuestión aplicable al caso.

B) La Demanda y sus Presupuestos; Pruebas.

El artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo, enclava dentro - de nuestro inciso a estudiar.

Refiérese dicho artículo "la junta al recibir la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503, citará a una audiencia, que deberá de efectuarse dentro de los cinco días siguientes"; El siguiente artículo nos habla de que la "junta, al recibir o citar a los demandados o interesados, los apercibirá de que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, tendrá por admitidas las peticiones de los que concurren salvo los dispuestos por el artículo 787".

Haciendo la comparación y estudio del procedimiento especial y el que denominamos normal respecto del inciso que nos ocupa nos daremos cuenta de la brevedad con que se desarrolla uno con respecto al otro.

El pleno o la junta especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener - por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha

de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en lugar de residencia de la junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

El artículo 685, respecto de los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos.

La demanda es el paso con el cual se inicia el proceso, y en nuestro caso, el proceso laboral. En el procedimiento especial tanto como en el normal, se requieren los mismos principios para la elaboración de la demanda.

El artículo 686 y 687 de la ley Federal, nos habla de ciertos requisitos que deberá el actor asentar en su demanda, cuando el trabajador no conozca nombre y apellido del patrón; deberá de precisar la ubicación de la empresa o establecimiento, esto es en razón, de que el trabajador no tiene obligación de saber las cualidades jurídicas de su patrón.

Ahora bien, las partes en su primera comparecencia, deberán designar residencia para las notificaciones personales, de no hacerlo, éstas se les harán conforme a lo dispuesto por el artículo 690 de la ley Federal del Trabajo.

La tramitación de los asuntos que requieren los procedimientos especiales que en otro inciso mencionaremos y entre los cuales tenemos:

a) Determinar la pérdida de mayoría de trabajadores y resolver -- sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

b) Administración del contrato-ley en cada empresa por pérdida - de la mayoría; es sumaria debido a que si las partes no llegan a ningún acuerdo, formularán sus peticiones y en la misma audiencia se ofreceran pruebas, las cuales deberán desahogarse a la mayor brevedad a efecto de que la junta dicte la reso-- lución que proceda dentro del término de veinticuatro horas de acuerdo a lo ex-- puesto por el artículo 711 de la ley Federal del Trabajo.

Uno de los aspectos de suma importancia es que contra las resolu-- ciones que dicten las juntas de Conciliación y Arbitraje no procede ningún recurso laboral, sino el juicio constitucional de amparo directo ante el juez de distrito - competente, salvo los conflictos especiales que resuelvan cuestiones de fondo la-- boral, en cuyos casos procede el amparo directo.

Cabe hacer especial mención, a que en el procedimiento normal las pruebas se ofrecen después de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excep-- ciones, pero en otra audiencia con fecha posterior. En el procedimi ento especial como el interés es la rapidez en el mismo, por la naturaleza del conflicto, las -

pruebas se rinden en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones; y - dentro de las veinticuatro horas siguientes la junta emitirá la resolución y señalará día y hora para el recuento de los trabajadores, si éste fué ofrecido como prueba por las partes.

Cuando en la demanda se precisa el recuento de los trabajadores como punto fundamental decisorio de la controversia ésta se llevará a cubrir informe a lo dispuesto por el artículo 389 de la ley Federal del Trabajo.

b) Pruebas.

Ya nos hemos referido al aspecto procesal en donde se rendirán las pruebas, y apuntamos que una de las pruebas que tiene mayor calidad probatoria es el recuento de la mayoría de los trabajadores.

"Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicados, y trabajadores libres" (24)

Para determinar que trabajadores forman la mayoría, las juntas de Conciliación y Arbitraje han determinado los siguientes principios:

1. No concurren a integrar a la mayoría aquéllas personas que poseen respecto del empresario una expectativa de derecho.
2. Tampoco concurren aquellos trabajadores contratados por el patrón después de plantearse el conflicto por los trabajadores.
3. Los trabajadores separados por el patrón después de planteado el conflicto si se toman en cuenta.

Los trabajadores de confianza no entran dentro de los trabajadores en el recuento.

Respecto de los altos empleados de la empresa, en la cual se lleva-

(24) de la Cueva Mario.- ob. cit.- pág. 802

rá a cabo en el recuento, bajo esta denominación se comprenden al director y administrador generales, y al gerente de una empresa.

Resulta tan absurdo pensar que el gerente de una empresa sea el que en un momento, decida sobre la titularidad entre un sindicato u otro, teniendo en cuenta que el gerente no pertenece al sindicato y que además no es él -- quien representa los intereses de los trabajadores.

Los empleados de confianza, debido a la estrecha relación que guardan estos respecto del patrón, se ha discutido si deben ser considerados como trabajadores dentro del recuento, lógicamente los empresarios desearían que contaran, del mismo modo los obreros desearían que no contaran en el recuento, veremos más adelante la solución dada por el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva respecto de los trabajadores de confianza nos dice "viven en la comunidad, pero no viven para ella" (25)

Los trabajadores contratados por el patrón después de plantearse el conflicto es lógico que no entren dentro del recuento, pues esto propone la contratación como interés debido del patrón, respecto uno de los sindicatos, como medida proteccionista a la mayoría obrera.

(25) de la Cueva, Mario. ob. cit.- pág. 804

Si se toman en el recuento la voluntad de los trabajadores separados por el patrón después de planteado el conflicto, debido a que si se aplicara ésta, el patrón despediría de su trabajo a los miembros del sindicato al que el no le parecieran dentro de su empresa, de esta forma se evita esta maniobra que sería altamente favorable al patrón.

El artículo 462 de la nueva Ley Federal del Trabajo, nos marca la pauta a seguir cuando se ofrece el recuento a los trabajadores como prueba, se observaran las normas siguientes:

I. La junta señalará lugar, día, hora en que deba efectuarse.

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

III. Serán considerados trabajadores de la empresa, los que hubieren sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;

IV. Se tomará en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo, de la diligencia, en cuyo caso la junta citará

a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

En la audiencia de conciliación, demanda, y excepciones, se -- ofrecen pruebas como anteriormente lo hemos anotado, otra de las pruebas puede ser la Documental Pública.

Si se exhiben contratos colectivos formados por los sindicatos que discuten la titularidad, vemos que esta prueba queda desplazada por el recuento de los trabajadores en cuanto a su valor probatorio por ser este el medio directo de saber la voluntad de los trabajadores, desde luego, existen una diversidad de -- pruebas como la confesional, testimonial, etc.; pero son aplicables netamente al caso, por contar con la prueba más idonia que es el recuento de los trabajadores.

C) El Recuento.

Es la prueba más idónea para demostrar que sindicato debe ganar la titularidad del Contrato Colectivo en una empresa.

Hemos mencionado que en el fondo la prueba del recuento trata de demostrar la voluntad de los trabajadores de pertenecer a uno u otro sindicato, según más convenga a sus intereses.

El artículo 462 de la ley Federal del Trabajo menciona las normas a seguir cuando se lleve a cabo la prueba del recuento; "si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

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

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;

IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que conciernan al recuento; y

V. Las objeciones de los trabajadores que concieman al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas." (26)

La prueba del recuento sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados la mayoría de aquéllos, de modo que para otras circunstancias no procede.

Por primera vez se reglamenta el recuento excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón.

Los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento en nuestro caso de titularidad, no entrarán en el recuento que efectúe el actuario que comisione la junta competente de conciliación y arbitraje.

Respecto de esta modalidad resulta lógico que los trabajadores que ingresan a la empresa después de planteado el conflicto, pueden tener parcialidad definida, en perjuicio quizá de la mayoría. Si este tipo de trabajadores contara en la prueba, estaríamos en el supuesto de que el patrón siempre podría formar la mayoría, simplemente contratando trabajadores después del problema e imponiéndoles ciertas -

(26) Ley Federal del Trabajo.- página 184.- art. citado, 462.

condiciones para otorgarles el trabajo.

Derivado de las anteriores explicaciones, el presupuesto que marca la ley, por el cual dentro del recuento se considerarán aquéllos trabajadores que han sido separados del trabajo, después de la fecha de iniciación del conflicto, considerando que pueden ser separados en razón del mismo.

Una vez que el C. Actuario o la persona que en su lugar designe la junta se haya constituido en el domicilio donde se llevará a cabo el recuento, solamente nos dice la ley se tomará en cuenta el voto de los trabajadores que constan en ese acto.

La razón es obvia puesto que se trata de la voluntad de los trabajadores, ésta sólo puede manifestarse ante la persona que tenga resultados para ello, y debe hacerse sólo una vez, puesto que se trata de un procedimiento especial que deberá resolverse a la mayor brevedad posible.

Además los trabajadores que asisten, tienen realmente interés en que sea un sindicato X el que defiende sus derechos, y no otro u otros, razón que se estima suficiente para que estén presentes los interesados.

Respecto al inciso V del artículo 462 de la ley, que nos dice "las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento

y rendición de pruebas" (27).

Es Indudable que pueden existir personas que sin el carácter de trabajadores, están presentes en el momento del recuento con el fin de declinarse por algún sindicato." (28)

Si existen objeciones de este tipo la ley nos ha marcado en el inciso anterior la pauta a seguir, de forma tal que dicha prueba quede con el valor provatorio tan grande que tiene ya, que es la voluntad de los trabajadores y de la mayoría de que resuelve este tipo de conflictos, pues deben ser ellos que libremente puedan seleccionar a uno u otro sindicato según sea la conveniencia en la defensa de sus derechos e intereses.

"En la práctica se presentan en gran número de ocasiones éste tipo de conflictos, que la Ley Federal ha marcado el procedimiento especial que se ha de seguir para resolverlos" (29); antiguamente cabe destacar la serie de tesis jurisprudenciales que han apagado la creación de este tipo de problemas y que en el siguiente inciso mencionaremos con el fin de analizar causas de los artículos que comprenden los procedimientos especiales.

(27) Nueva Ley Federal del Trabajo.-art. 462.

(28) Amoros G. Roberto.- Derecho de Clase.- página 623.- 1937

(29) Nueva Ley Federal del Trabajo.-

Tesis Jurisprudenciales.-

Respecto a esta, haremos mención de las referidas con la prueba del recuento, debido al interés que ésta despierta respecto a la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En cuanto a la existencia de la necesidad de la relación del trabajo de la Corte ha determinado en ejecutoria del 24 de Junio de 1943, toca 5083/42/la; promovida por sindicato de obreros, matanceros y Similares de Ciudad Hidalgo.

"Si la existencia de movimiento de huelga requiere el que sea declarada por la mayoría de los trabajadores, esto implica necesariamente la demostración por quienes en parte intentan el movimiento, de que entre ellos y las personas contra quienes el derecho se ejercita, existe una relación jurídica de trabajo."

Los trabajadores que componen la mayoría, la Suprema Corte ha sustentado:

"No concurren a integrar la mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho."

Respecto a los altos empleados, entendiéndose por estos al director y administrador general, gerente; resulta ilógico pensar que estos quedan comprendidos dentro de las personas que recuentan.

Por lo que toca a los empleados de confianza, estos podemos afirmar - que "viven en la comunidad pero no viven para ella"; debido a que sus relaciones son exclusivamente con el patrón, no interviniendo en la lucha entre el capital y el trabajo.

Las opiniones de si los aprendices deberían tomarse en cuenta para fijar las mayorías:

"El aprendiz sujeto del derecho laboral, necesita estar sujeto a la dirección de trabajo encuadra dentro del régimen de las relaciones laborales. Estas razones dan origen a que el aprendiz no puede ir contra el empresario o maestro como por ejemplo el caso de la huelga."

Trabajadores eventuales, aquellos que por la naturaleza de su trabajo la corte en diversas ejecutorias no los ha considerado como trabajadores a participar en el recuento.

Familiares del Patrono.-

Toca 9970/42/2a Marcos Gemis Sotres, 1945.

"En el recuento de los trabajadores huelguistas, no pueden ser excluidos los parientes del patrono, por el hecho de serlo, si se comprueba que tienen el carácter de trabajadores.

CONCLUSIONES

Ha quedado debidamente explicado las razones por las que cuando se discute la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, se deben de seguir las pautas enmarcadas en el Capítulo de los procedimientos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Considero necesario sintetizar las conclusiones, por destacar solamente los puntos que a mi juicio son fundamentales respecto en relación a la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo con la mayoría obrera.

Primero.- Propongo que cuando se trate de determinar la pérdida de la mayoría de trabajadores y resolver sobre la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, se resolverán de acuerdo con los Procedimientos Especiales que marca la ley.

Segundo.- Opino que la pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce en la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Tercero.- Pienso que si se ofrece la prueba del recuento de los trabajadores, se seguirán los principios que enmarca el artículo 462 de la ley Federal del Trabajo.

Cuarto.- De acuerdo a esto, el Sindicato Mayoritario administra el --
Contrato Colectivo presumiéndose que tiene derecho a la titularidad .

Quinto.- No debe confundirse el problema de la titularidad del Con--
trato Colectivo de Trabajo, con relativo a personalidad de los sindicatos.

Sexto.- El recuento sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas,
trabajadores o terceros interesados .

Séptimo.- Por vez primera, la ley Federal del Trabajo en el artículo -
462 reglamenta el recuento .

En concreto propongo que la titularidad del Contrato Colectivo de Tra-
bajo, sea a favor de quien demuestre con la prueba del recuento tener la mayoría de -
trabajadores y así obtener dicha titularidad .

BIBLIOGRAFIA

- AMOROS G. ROBERTO.- Derecho de Clase, Veracruz - Editorial Veracruz, 1937.
- CABANELLAS GUILLERMO.- Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen II, Bibliografía Omega, Buenos Aires.
- CASTORENA J. JESUS.- Derecho Obrero, Ediciones Jaris, México 1942.
- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- FRANCISCO BERENA GARDUNO.- Nueva Ley - Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Tomo I, Conferación Patronal de la República Mexicana, México, 1970.
- CLIMENT BELTRAN JUAN B.- Fomulario de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Esfinge, México.
- CUEVA MARIO DE LA.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9a. Edición, - Editorial Porrúa, México, 1966.
- DICCIONARIO ENCICLEPEDICO U.T.E.H.A., Tomo X, México, 1952.
- DOMINGUEZ VARGAS SERGIO.- Teoría Económica, Editorial Jurídica Mexicana, México, 1964.
- ENCICLOPEDIA ILUSTRADA.- Editorial Cumbre, 5a. Edición, Tomo III, México, D.F., 1965.
- GALLARD FOLCH.- Derecho Español del Trabajo. Barcelona, España, 1936.
- GUERRERO EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo, 4a. Edición Aumentada, Editorial Porrúa, México, 1970.
- KROTOSCHIN ERNESTO.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volúmen I, 2a. Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965.
- RIPERT GEORGES.- Tratado Elemental de Derecho Comercial, Tomo I, Comerciantes, Editorial U.T.E.A., 1954.

RIVAROLA MARIO.- Tratado de Derecho Comercial, Tomo I, Buenos Aires-Argentina, 1938.

RUPRECHT ALFREDO J.- Contrato de Trabajo, Bibliografía Omega, Buenos Aires.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Volúmen I, México, 1967.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Diccionario de Derecho Obrero, Ediciones Botas, 1a. Edición, Mérida-Yucatán, 1935.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- El Nuevo Artículo 123, 2a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1967.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- El Artículo 123, México, 1943.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1970.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, México, 1970.

LEGISLACION CONSULTADA

Ley Federal del Trabajo, 18 de Agosto, 1931.

Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970.

Constitución General de la República, 10a. Edición, 1967.