

Universidad Nacional Autónoma de México



PLURALIDAD DE SINDICATOS
DENTRO DE UNA EMPRESA

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

XAVIER GOMEZ CORONEL

MEXICO, D. F.

1975



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.

Dedico el presente trabajo
con todo mi cariño y devoción
a mis queridos padres.

A mis hermanos

A mis familiares y amigos

Hago patente mi agradecimiento
al Lic. Manuel Acuña Rodríguez
por su valiosa dirección.

Al Lic. Carlos Colín
por su cooperación y ayuda

A todas aquellas personas que
hicieron posible la realización
de este trabajo.

I N D I C E:

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGISLATIVOS

EPOCA PREHISPANICA
EPOCA COLONIAL
EPOCA INDEPENDIENTE

C A P I T U L O II

NOCIONES Y CONCEPTOS DE SINDICATO
TRABAJADOR, PATRON Y EMPRESA

SINDICATO:
TRABAJADOR
PATRON
EMPRESA

C A P I T U L O III

NOCIONES Y CONCEPTOS DE CONTRATO INDIVIDUAL
Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

C A P I T U L O IV

PLURALIDAD DE SINDICATOS DENTRO DE UNA EMPRESA
EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

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

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

(1)

C A P I T U L O I

EPOCA PREHISPANICA

EPOCA COLONIAL

EPOCA INDEPENDIENTE

(2)

*El tema de la pluralidad de sindicatos dentro de una em-
presa estudiado como producto de una sociedad industrial mo-
derna, nos invita a pensar en sus antecedentes:*

*Si bien nuestro tema es reciente en nuestra legislación
laboral, la historia del sindicalismo y de la contratación -
colectiva data desde la época colonial, desde luego con ---
otros nombres y rudimentarias características, yendo éstas -
desde los albores de las colonias inglesas en Norte América-
"en que se compraban sirvientes sanos"⁽¹⁾, hasta el presente --
cuando unas cuantas personas determinan los medios económi--
cos de vida de un gran número de trabajadores.*

*El nombre de SINDICATO, proviene del griego SIN que sig-
nifica "con" y DYKE, "Justicia", siendo usado por vez prime-
ra en Norte América por un grupo de zapateros en el año de -
1792.*

*Para una mejor claridad en la exposición, dividiremos -
este capítulo en:*

(1) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, C. WILSON RANDLE.

(9)

*Epoca Prehispánica, Epoca Colonial y
Epoca Independiente.*

EPOCA PREHISPANICA

Con algunos datos que obran en el libro "La Historia General de las cosas de la Nueva España" de Fray Bernardino de Sahagún; sabemos que ya entre los aztecas se practicó un régimen gremial y que llegaron a existir más de 20 profesiones diversas.

Al arribo de los españoles a la Nueva España, al inicio de la conquista, el pueblo mexicano se encontraba dividido - en dos grandes núcleos de población que constituían sus dos clases sociales más importantes:

El Común del pueblo ó Macehuales que era la clase desheredada y los Nobles ó clase privilegiada integrada por los - guerreros, los sacerdotes y los comerciantes ó Pochtecas, - adquiriendo estos últimos mucha importancia pues por la fuerza que tenían se les consideró clase acomodada.

Como en todos los pueblos de la antigüedad, entre los aztecas la profesión estaba estrechamente ligada con la religión, de tal suerte que los integrantes ó miembros de las diferentes profesiones tenían sus propias deidades, rindiéndoles a éstas culto especial y celebrando en su honor grandes ceremonias siendo exclusiva una deidad para cada gremio ó grupo de artesanos de una misma rama.

Algunos gremios nazaban de fuero y como prueba de ello sabemos que los mercaderes rigieron el Tiángulis ó Mercado -- llegando a abarcar esta prerrogativa la materia penal, pues si alguno de estos mercaderes cometía algún delito, no era llevado para que se le juzgara sino que su causa era conocida de inmediato por ellos mismos, aplicándole la sanción correspondiente.

En la ciudad, los diversos gremios constituían una clase social recibiendo cada uno de ellos diferentes seccionos o barrios dentro de la gran Tenochtitlan, existiendo así el barrio de los Paachtecas o mercaderes, el de los amantecas --

o artesanos que trabajaban la pluma, teniendo además estas -
asociaciones o gremios meses determinados para festejar a --
sus divinidades.

Las clases sociales a que hemos hecho referencia en el-
 párrafo anterior se formaba por el desarrollo de una activi-
dad en especial por parte de sus miembros, dando la impre-
sión de ser clases sociales cerradas.

En las diversas organizaciones precortesianas la esclavi-
tud era la base del trabajo como función económica "no ---
existiendo relación laboral alguna"⁽²⁾, siendo ésta la esclavi-
tud menos inhumana que la que existía en Grecia y en Ro-
ma.

Siendo la agricultura la base de la economía en nuestro
pueblo entre los artesanos existía una actividad concretada
a esas labores por un grupo de hombres dispuestos a trabajar
mediante una retribución no sólo en especie sino ordenada a-

(2) MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, ENRIQUE GUERRERO.

(6)

su bienestar físico; por otro lado un señor o dueño que podríamos llamar patrón da algo a cambio del trabajo desarrollado, concluyendo que en términos generales sí se conocía la noción de trabajador aunque muy rudimentario.

EPOCA COLONIAL

Antes de ver como se desarrollaban las asociaciones y - la noción de trabajador en la Nueva España, por motivos que podríamos denominar de "paternidad", debemos buscar sus antecedentes en España. Cumplimentándolos con el sistema que se seguía en Europa.

Al terminar las invasiones bárbaras a la península Ibérica surgieron unas agrupaciones de individuos que se llamaban gremios, daremos una visión en términos generales de la situación en que se encontraban en esa época los trabajadores.

Para algunos autores los gremios son sinónimos de corporaciones sosteniéndolas en un plano de igualdad a diferencia del Doctor de la Cueva que hace una distinción entre éstos - y advierte que, deben entenderse las corporaciones como la - unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción propiedad cada una de ellas de un maestro bajo cuyas órdenes trabajan los compañeros u oficiales y los aprendices; encon-

(8)

trándose en la integración de estas corporaciones tres clases de elementos: Los maestros, los compañeros u oficiales y los aprendices; debiendo entenderse por corporación las -- "uniones de pequeños propietarios, y, de asimilarla a alguna de las uniones ó corporaciones modernas, habría que conside-

(3)
rar a las patronales" y entendiendo a los gremios como "la -- unión de mercaderes, artesanos, trabajadores, y otras personas que tienen un mismo ejercicio y están sujetas a éste y a cierta ordenanza, o sea que ésta debe entenderse como el lado opuesto equivaliendo a una unión de trabajadores".⁽⁴⁾

Una vez hecha esta salvedad, para nuestro estudio nos -- referiremos indistintamente a gremio o corporación.

Durante los siglos X y XVI donde las corporaciones obtu-- vierón su mayor desarrollo por llegar a tener fueros y lo -- grandando un auge y autonomía impropios de la época se le aumen

(3) DE LA CUEVA MARIO.--DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

(4) DE LA CUEVA MARIO.--DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

tan a estas características, la fuerza política con que con
taron posteriormente.

La base de las agrupaciones eran los talleres, en donde había un ambiente que se pudiera llamar de exclusividad, ya que no cualquier persona se le permitía el desarrollo de las labores pertenecientes a un grupo especializado o gremio, -- pues para éstos, era muy importante el prestigio que alcanzaban, siendo comprensibles por esto el celo y cuidado que debían poner los trabajadores en el desarrollo de sus labores, teniendo como fin, lograr una gran claridad en sus productos llevando éstos un sello o marca para poder identificar al -- autor de la obra.

Las corporaciones tenían varias finalidades y de diversa índole pues se encontraban tanto fines económicos como so
ciales y de trabajo, contando estas corporaciones para su -- funcionamiento con estatutos y reglamentos dados por el "Conse
jo de Maestros".

En España, los gremios tuvieron su antecedente en Gre -

cia y Roma que participaban de un espíritu eminentemente --- cristiano, siendo la opinión más general la que sostiene que éstos provienen de las asociaciones griegas llamadas ETAI -- RIAS Y ERANOS, y de las romanas llamadas SODALITATES Y COLLE GIA, reconociéndose ya su existencia en la Ley de las XII ta blas, la que hablaba de los colegios industriales entre --- otros, facultándolos para gobernarse y regirse como quisie-- ran teniendo en Roma estos colegios industriales tres ramas-- principales:

A) Las que trataban de obreros del estado; B) Las de -- profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo roma-- no; y C) Las corporaciones de oficios libres.

Los gremios en España se encontraban perfectamente deli mitados, no pudiendo una persona pertenecer a dos o más gre-- mios ni desarrollar trabajos que correspondieran a distintos oficios, presentando en la edad media la estructura de una - asociación obligatoria.

La organización interna de los gremios, se encontraba -

garantizada pues el que ingresaba a la corporación lo hacía con carácter de aprendiz, después con el transcurso del tiempo pasaba a ser oficial, llegando al final a la clase superior que era la de los maestros.

La clase inferior o sea la de los aprendices en virtud de un contrato estaban sometidos completamente al maestro, siendo el período del aprendiz el más largo.

En relación con el salario existió una disposición de suma importancia que fué la relativa a la tasa de los jornales señalándose en el contrato de aprendizaje la cantidad -- que el discípulo había de percibir sin que el maestro pudiera aumentar la cantidad prescrita de antemano en los estatutos, pareciéndoles lógica la adopción de este principio más o menos restringido para los oficiales que trabajaban por jornal ó a destajo, hallándose en algunas ordenanzas aranceles o tarifas conforme a las cuales habían de ganarse sus emolumentos los oficiales.

Cualquier individuo que perteneciera a un gremio tenía-

ciertas prerrogativas como en el caso de enfermedades y ac
identes y como socorro a los maestros nobres, dote a las don-
 cellas que contraían matrimonio, reparto de trigo, asisten-
 cia médica y otras más. Hay que hacer notar, que la actual-
 cláusula de exclusión, tuvo su origen en el régimen corpora-
 tivo, ya que si una de las finalidades de la corporación era
 la defensa del mercado de trabajo contra los extraños o aje-
 nos al gremio, solamente los maestros previa autorización de
 la respectiva corporación podían abrir un taller, o sea ---
 quien no formara parte de esa corporación en particular que-
 daba excluido del mercado de trabajo.

Este sistema gremial fué posteriormente considerado co-
 mo malo, pues detenía el progreso de las artes y la libertad
 de la industria así como el de establecerse en un doble mono-
 polio, siendo perjudicados, en primer lugar, los consumi-
 dos, y por otra parte, el monopolio de los instrumentos de -
 producción, que hicieron que se desencadenara una guerra en -
 tre los maestros y los compañeros, considerándose como una -

(13)

Injusticia social, todas las causas que motivaron que en España empezaran a decaer los gremios o corporaciones a fines del siglo XIII.

La abolición de los gremios fundamentaron también en injusticias sociales de varios órdenes ya que la condición de los aprendices y oficiales, se fué haciendo cada día más onerosa pues los años de práctica eran cada vez más hasta que no se llegó a contar con el individuo idóneo para lograr el Título de maestro, quedando este Título reservado únicamente a los ancianos. Todo esto dió origen a una lucha de clases y se formaron asociaciones de compañeros que se encontraron en abierta pugna con los maestros y estos grupos o asociaciones no sólo se registraron en España sino en otros países -- como Alemania y Francia.

Los gremios se fueron prohibiendo en forma progresiva -- por medio de órdenes reales, de las cuales citaremos algunas de importancia: En Reales Órdenes del 26 de Mayo de 1790 y del 1º de Mayo de 1798, se dispuso la libertad de trabajo, --

(14)

sin otro requisito para desarrollarlo, que el de hacer constar su pericia en el arte o industria.

Posteriormente las Cortes de Cádiz el 8 de Junio de -- 1813 promulgaron las primeras disposiciones que en definitiva se dictaron para lograr la supresión de los gremios dejando a todos los españoles y extranjeros, avocinados en -- pueblos de la monarquía, el derecho de establecer cualquier industria o factoría o dedicarse a cualquier oficio, o sea estableciendo "los principios de libertad en el ejercicio de la industria y en la ejecución de toda clase de trabajo, sin examen o incorporación a los gremios. Es cierto que estas cortes no abolieron el gremio, pero sí su carácter obligatorio y monopolizador".

(5)

La duración de estas disposiciones de las Cortes de -- Cádiz y la situación que acarrearón fué breve pues en 1815 se restablecieron las ordenanzas gremiales, mandándose tam-

bión que se revisaran las ya existentes.

Hubo después una serie de decretos prohibiendo o permiti-
tiendo los gremios hasta llegar al decreto de Cortés del 5 -
de Diciembre de 1836 en donde se ordenó restablecer el de --
las Cortes de Cádiz en 1813 que fué la piedra angular para -
lograr la supresión de los gremios, quedando así abolidos en
forma definitiva, los principios base de la organización gre-
mial en lo relativo al monopolio de la actividad, pudiendo -
todos por lo tanto ejercer libremente cualquier industria u-
oficio útil sin necesidad de examen, título o incorporación-
a las organizaciones respectivas.

Los principios base de la organización gremial se abo-
lleron porque las ordenanzas gremiales no se derogaron total y
absolutamente por este decreto, quedando los artesanos en li-
bertad de formar asociaciones de auxilio debiendo regirse es-
tas asociaciones por decretos posteriores como las Reales --
Ordenes del 29 de Febrero de 1839.

La primera organización se constituyó en España por los

tejedores a mano de Cataluña en 1340 y a ésta le siguieron -
varias organizaciones resultando en 1859 la primera confede-
ración de sociedades obreras con el nombre de "Unión de cla-
ses".

El carácter de las asociaciones en la Nueva España fué-
enormemente influenciada por el sistema de prevalencia en Eu-
ropa, más aún por el de España sin importar que el origen de
ambos fuera diferente ya que el régimen corporativo europeo-
se instituyó por necesidades naturales a diferencia del de -
la Nueva España, que fué impuesto por el estado con el obje-
to de que el monopolio de trabajo existente, fuera motivo de
una eficaz y constante vigilancia por parte del mismo estado.

No se sabe la fecha exacta en que se haya formado el --
primer gremio de la Nueva España, pero lógicamente debió ha-
berse formado antes que la primera ordenanza de gremios sien-
do las primeras de que se tiene memoria, las del gremio de -
los herreros el 15 de Marzo de 1524.

Las asociaciones estaban regidas por las "ordenanzas de

gremios" que ora como se conocía en la Nueva España a la re-
glamentación en la actividad, organización y estructura de --
las asociaciones.

Fué en la Ciudad de México donde obtuvo más desarrollo
el régimen corporativo, y fueron pocas las ciudades de la --
Nueva España que contaron con asociaciones de artesanos o --
con ordenanzas regulares como sucedió en esta ciudad capi --
tal.

El sistema de gremios novohispánicos siguió los línea--
mientos del sistema español integrándose en su estructura, --
por un escalafón que al igual que en España se formaba por --
los maestros, oficiales y aprendices. Aún cuando en su esen-
cia eran iguales a los españoles, existían notables diferen-
cias como lo era la subordinación del gremio al estado, que-
dando a cargo de éste, el cumplimiento de las ordenanzas y -
gremios por medio de una vigilancia que estaba a cargo de --
los "veedores"; organismos que eran consecuencia del régimen
monárquico que imperaba en España siendo éstos designados --

algunas veces por el Ayuntamiento y otras por los gremios, -
 teniendo entre otras funciones, el presidir los exámenes de-
 los oficiales y aprendices así como también el de vigilar la
 calidad de los productos siendo en resumidas cuentas los ve-
edores el organismo del que se valía el gobierno para ejercer
 una completa supervisión.

Uno de los propósitos de las ordenanzas en la colonia, -
 era distribuir entre los maestros de la ciudad, la capacidad
 de consumo de sus habitantes en forma equitativa no importando
 de como dato principal a las ordenanzas, las condiciones de
 trabajo y medidas de previsión.

El espíritu de ánimo a las ordenanzas, fué el que imperó
 para todas las leyes de Indias, o sea, un sentido humano-
 de justicia y de protección.

No obstante el cuidado y benignidad del Virrey y el A-
 yuntamiento de la ciudad de México al aprobar y vigilar la
 elaboración de las ordenanzas de gremios, y aunque eran con-
 beneficio de los indígenas, tenían por objeto reglamentar la

mano de obra española, aseguraban a los españoles el ejercicio de ciertas profesiones de las que en muy raras ocasiones se excluían a los indios y siempre a los negros y a los mulatos pues consideraban que la mano de obra indígena no era -- muy belicosa para los artesanos españoles así como también -- había ordenanzas que daban el ejercicio exclusivo del indio -- determinadas actividades, como la venta al menudeo de yerbas, gallinas, leña, etc. Las leyes de Indias al proteger a los naturales no protegían al trabajador sino al indio: siendo por eso que la protección dada por ellas se extendía a todos los aspectos de su vida social y de relación; pero basándose en realidades como los notorios y constantes abusos de que el indio era objeto por parte español, resultando explicable así, que una gran parte de las Leyes de Indias haya tomado como objeto, el tutelar al indio como sujeto de trabajo.

La desaparición de los gremios durante la colonia fué -- en la misma época en que en España decaían, siendo así que --

ya en México independientemente se vió libre de ellos, no llegando a tener existencia legal alguna, aún cuando su subsistencia lo haya sido de hecho hasta el año de 1857 como eran las "ordenanzas de novísimos arte de la platería" destacándose, como una de las más importantes en esta rama, las hechas por el Excelentísimo Marqués de Cadereita, Virrey de la Nueva España.

Desde esas remotas épocas y siempre bajo el carácter tutelar de las Leyes de Indias, como un antecedente digno de mención, hay que asentar, que en éstas, se consignó la libertad de trabajo según la Ley primera, Título segundo, libro sexto.

ÉPOCA IMPERANTE

En 1856 todavía existían los gremios y el régimen corporativo, y fué gracias a las Leyes de Reforma, las que indirectamente trajeron como consecuencia el aniquilamiento del régimen corporativo, pues antes, disminuída su importancia y poderío, no había desaparecido totalmente su fuerza, pues parte de ella radicaba en el aspecto económico como poseedores de bienes inmuebles y otro tanto de su fuerza consistía en su carácter religioso, ya que cada gremio se agrupaba en cofradías, pues las corporaciones no solamente tenían fines profesionales sino también fines religiosos.

En el año de 1857, al reunirse el Constituyente en Querétaro y dictar la Constitución de ese mismo año, en su Art. 5º sentó el principio de libertad de trabajo y la reforma a este precepto del 25 de Septiembre de 1873, fortaleció la garantía al establecer los casos en que el interés público debía prevalecer sobre el interés individual.

después del año de 1877, el régimen legislativo mexicano admitió la asociación profesional junto con la coalición y la huelga como situaciones de hecho, pues en el Art. 9º de la Carta Magna, se reconoció el derecho de asociación, que - fué motivado por el liberalismo que en nuestro país era más avanzado que el europeo, y consideraba que "el hombre es libre en su trabajo y en la posibilidad de asociarse, solamente que ésta libertad tiene como límite la idéntica libertad de los otros hombres"⁽⁶⁾, ya que no podía impedirse que el hombre se asociara a sus compañeros de trabajo.

En el Congreso Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho laboral al ponerse a discusión el Art. 4º - del proyecto de Constitución que trataba la libertad de industria y de trabajo. Al llegar a este tema, Ignacio Vallarta suscitó el debate hablando del imperio de acudir en auxilio de las clases laborantes; pero la situación en ese aspec

(6) DE LA CUEVA MAPIO.-DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

to siguió igual, "quedando la cuestión social en la misma si-
tuación en todos los problemas nacionales".⁽⁷⁾

Los monopolios, según lo sostuvo José María Lozano en el año de 1876, pueden ser de dos clases: "Los locales y -- los de hecho", siendo los primeros los que la Ley concede a determinadas personas o corporaciones considerando este jurista que esos son los prohibidos por la Constitución y que por lo que hace a los de "hecho", son los acuerdos de grupos de personas para no vender sus mercancías o trabajo sino a cierto precio agregando con relación a éstos, que la Ley no los prohíbe, pero tampoco los autoriza, haciendo la consideración de que algunas veces son los contrarios a la moral.

Durante la época del Imperio, aparecen en la legislación importantes innovaciones que marcan una nueva ruta y abren la puerta a la ya necesaria reforma en materia laboral siendo la primera que realmente encontramos avanzada en

(7) DE LA SEÑORA MARÍA-TERESA MEXICANA DEL TRABAJO.

nuestro país y que responde a las condiciones que marcaban - el medio social y humano donde iba a tener su desenvolvimiento, consignándose así el estatuto provisional del Imperio -- Mexicano del 10 de Abril de 1865, en el que se asentó, entre otras prohibiciones, la de exigir servicios gratuitos y forzados salvo los casos expresos que la Ley así lo consignara.

Fué precisamente durante la época Imperial, cuando se formó el primer departamento de trabajo llamado "Junta protectora de las Clases Menesterosas" que es un antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y es el 1º de Noviembre de 1856 cuando se promulgó la "Ley sobre Trabajadores".

Ya en la época contemporánea, es bien sabido que el derecho del trabajo nació con la revolución constitucionalista.

En México, la iniciación del movimiento obrero, se debe a José Meyra y a Porfirio Meneses, que fueron los fundadores de la unión de diferente naturaleza de la mutualista, alegando que ese sistema no era el indicado, formándose así

en el año de 1906 el "gran círculo de obreros libres de zaba".

El Derecho Mexicano en su historia, demuestra que el movimiento a favor del obrero, fué iniciado por Carranza y las gentes que militaban a su lado, siendo en realidad el Derecho del Trabajo en México en sus orígenes una obra del Estado, ya que la clase trabajadora, casi nunca tuvo intervención.

Venustiano Carranza en su carácter de primer jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo -- por decreto del 12 de Diciembre de 1914, anunció en su Artículo 2º la expedición de Leyes para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de todas las clases proletarias.

Una Ley de importancia, que fué valioso antecedente, es la de Agustín Millán que promulgó mientras era gobernador provisional de Veracruz el 6 de Octubre de 1915 siendo ésta la primera en ese estado en tratar lo relativo a las asocia-

ciones profesionales, diciendo en su Art. 1º: "Llácese Asociación Profesional a toda convención entre dos ó más personas, que ponen en común de un modo temporal o permanente, -- sus conocimientos o su actividad con un fin distinto al de distribuirse utilidades".

También estableció que las asociaciones podían constituirse libremente y dió en su Art. 2º la siguiente definición de Sindicato: "Llácese Sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter y regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión, y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

Podemos observar que el concepto de Sindicato, además de ser sumamente amplio, era a su vez vago y como apenas se iniciaba el movimiento obrero, no se encontraron los fines --

del Sindicato; así mismo no tenían una noción clara de lo --
que era la Asociación profesional.

En el Art. 4º de la misma Ley de Agustín Millán, esta --
blecía que los Sindicatos serían los intermediarios entre --
los obreros y los capitalistas.

Ya en la práctica los trabajadores de Veracruz aprove--
charon las prerrogativas que se les concedieron, iniciando --
un importante movimiento obrero, dando lugar a que algunas --
de las más onerosas luchas obreras tuvieran como escenario--
el territorio de ese Estado.

Por otra parte el Art. 8º de esa misma Ley, confería --
personalidad jurídica a las Asociaciones Profesionales, limi--
tando al igual que la Ley Federal del Trabajo vigente, su de--
recho para adquirir inmuebles que los estrictamente necesi--
rios para sus reuniones, establecimientos de bibliotecas y --
cursos profesionales.

El Art. 5º imponía a los Sindicatos la obligación de re--
gistrarse en Juntas de Administración Civil, debiendo mani --

(28)

festar los recursos con que contaban, el uso de ellos, las condiciones de admisión y separación de sus miembros, las sanciones que a ellos podían imponerse, así como la manera de nombrarse, y la manera de nombrar la directiva.

Se dispuso en el Art. 11º, la imposibilidad de los sindicatos rehusarse a admitir en su seno como socios a los individuos de la misma profesión u oficio que lo solicitaran, salvo que para ello tuvieran causa justificada.

Se autorizaba la formación de federaciones de sindicatos en el Art. 6º, señalando las mismas condiciones que para la constitución que de estos se requería.

En el Art. 9º, por último se impuso una multa de \$ 50.00 a \$ 200.00 y doble en caso de reincidencia, para el patrón que se negara a tratar con un sindicato.

Hicimos referencia a esta Ley, porque ya dijimos que tuvo una extraordinaria importancia como antecedente de nuestra legislación actual.

En México no se prohibió en una forma expresa y clara -

(20)

la Asociación Profesional, pero como ya se dijo, tampoco estaba autorizada por las leyes, dando lugar a que durante la época del General Porfirio Díaz, las asociaciones fueron perseguidas por los tribunales, pretexto de que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio, industria, y a las garantías individuales, formándose así la negociación -- del Derecho de Asociación.

Al promulgarse la Ley de que se ha venido hablando funcionaban ya numerosos sindicatos teniendo como consecuencia que esta en el fondo, no hizo sino legalizar una situación.

En resumen, la Ley de Agustín Millán expresamente sancionó y reguló la formación de los sindicatos, estableciendo su registro, su organización, la integración de federaciones y lo que tuvo más importancia en forma directa fué, que en uno de sus capítulos, determinó la actividad profesional de los sindicatos así como la celebración de los contratos colectivos.

Otro proyecto digno de mención fué el relativo al "Con-

trato de Trabajo" del Lic. Rafael Zurbarán Canmany, consistente en siete secciones y que en la relativa a la terminación del contrato colectivo de trabajo, comprendía lo referente a sindicatos.

El Congreso Constituyente instalado en Querétaro en el año de 1916 y en la sesión del 6 de Diciembre de ese mismo año, dió lectura al proyecto de Constitución facultándose al Congreso para legislar en materia de trabajo en los términos de la fracción X del Art. 73º, siendo en esa misma sesión -- cuando se empezó a abordar el problema obrero en toda su integridad, al pugnar por instituir en la Constitución un Título especial relativo al trabajo, dándose origen así al Art. 123 actual de la Constitución.

Las legislaciones de los Estados siguieron los mismos -- lineamientos de la Constitución Federal, siendo por medio -- del Art. 123 Constitucional que se remitió a los gobiernos -- de los Estados la facultad de expedir las Leyes reformativas de ese Art. pero por reforma del año 1929 se les restó-

(31)

a los Estados esa facultad, otorgándosele de manera exclusiva al Congreso de la Unión.

Como antecedentes de la Ley Federal actual, del año de 1931, hay que hacer notar que en un principio se trató de elaborar una Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales, quedando éste en puros proyectos que algunos por su importancia ameritan ser mencionados.

En el proyecto de la Ley del año 1925 en el capítulo relativo a las Asociaciones Profesionales en su Art. 103, no se refería ya a Sindicato Gremial sino a lo que llamamos Sindicato de Empresa ó Industria.

Otro proyecto importante fué el del Lic. EMILIO PORTES-GIL, que en lo tocante a Asociaciones Profesionales, en la exposición de motivos enunció como uno de los principales básicos del Código, la tendencia sindicalista en que se había inspirado, reconociendo en éste únicamente dos clases de Asociaciones Profesionales: a) El Sindicato Gremial b) El Sindicato de la Industria.

(32)

También como un antecedente de nuestra vigente Ley Federal, es el proyecto formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo sin olvidar que en la vida del Derecho Mexicano del Trabajo tuvo una gran importancia, la Reforma Constitucional de 1929, que facultó al Congreso Federal para expedir la legislación laboral. Inicialmente, la Ley prohibió a los sindicatos su intervención en asuntos políticos y religiosos; pero, por reformas posteriores, sólo subsistió la prohibición para intervenir en estos últimos, esgrimiendo como causa, el que los sindicatos participarán en la vida ciudadana y que obreros auténticos tuvieran acceso en las Cámaras con el objeto de oír la voz de los agremiados pues en la práctica ya actuaban en la política militante y era preferible legalizar esa situación.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, -- fue el resultado de la lucha del proletariado por el logro de sus derechos, originada por el impulso a que los llevó su necesidad de la obtención de un poder.

(33)

La actual Ley del Trabajo del 1º de Mayo de 1970, que regula especialmente todo lo referente a sindicato, da al trabajador en la actualidad una fuerza que no está en equilibrio con la del patrón, siendo este poder un elemento decisivo para la buena marcha y mejor desarrollo de la vida social, ya que cualquier industria vital, o no, servicios públicos etc. pueden verse amenazados de paro o huelga, en perjuicio de un sector mucho más amplio que el grupo de trabajadores que usando su fuerza de esa manera busque el logro de sus derechos.

Con la reglamentación de la Asociación Profesional, en concreto del sindicato, hay que reconocer que el trabajador encontró la protección que contra la explotación necesitaba, estando ahí salvaguardados sus derechos, y complementada con la Ley del Seguro Social que es considerada por muchos juristas, como una de las más completas y perfectas legislaciones que en Ibero América se hayan elaborado en materia obrera.

(34)

C A P I T U L O II

SINDICATO
TRABAJADOR
PATRON
EMPRESA.

(35)

En el presente capítulo trataremos las nociones generales de sindicato y trabajador para llegar poco a poco al fondo de nuestro tema para tener al mismo tiempo una noción clara de estos conceptos.

El hombre es un ser que ha vivido siempre dentro de una sociedad y ésto no ha sido siempre por la voluntad propia -- sino por las necesidades del individuo ya que no puede proveerse sólo de todo lo necesario para sobrevivir.

Este individuo se encuentra ligado más estrechamente a un grupo de personas que como él tienen determinados fines, lo que hace que varios grupos o clases, se unan estrechamente uniéndose así a un grupo mayor: Sociedad.

Estos grupos pueden tener una vida social permanente ó efímera tienen que organizarse jurídicamente, para obtener la unión correcta en sus elementos.

S I N D I C A T O

Es bien sabido que el sindicalismo, tema tan importante en la actualidad, ha dado pauta a que muchos autores se ha--

yan dedicado a escribir de una manera basta sobre él, por lo que hemos preferido enunciar lo que sobre este tema nos señala la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, refiriéndonos no sólo a un determinado tipo de sindicato sino al sindicato general.

La Constitución en su Art. 123 Fracción XVI establece.

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

Por lo transcrito en el párrafo anterior se desprende que la Constitución reconoce a ambas partes (patrón y trabajador) un derecho que los deja en libertad de ejercitar el derecho de asociarse, de formar sindicatos para la defensa de sus intereses.

La Ley Federal del Trabajo en relación con el precepto Constitucional enunciado dice:

"ART. 354: La Ley reconoce la libertad de

coalición de trabajadores y patrones".

Así mismo, en relación a los sindicatos dice en su Art.

356.

"Art. 356: Sindicatos es la asociación de trabajadores ó patrones constituida para - el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La asociación profesional en sí, contiene muchas facetas "pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos:

La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista, en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad".^(B)

(B) ALBERTO Y JOSE TIMERA.-COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

(38)

El Art. 357 dice:

"Art. 357.-Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Las definiciones dadas por la Ley, hacen bastante clara la noción de sindicato.

Para mayor ilustración, citaremos a continuación la definición de sindicato dada en la Ley de 1938 en su Art. 232.

"Art. 232.-Sindicato es la asociación de trabajadores ó patronos de una misma profesión, oficios ó especialidades similares ó conexas, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Desorendemos que nuestra legislación laboral, desde los albores del sindicalismo ha optado por el sistema de sindicatos horizontales, o sea, que por un lado se agrupan los tra-

bajadores y por otro los patrones, formándose de esa manera sindicatos obreros por una parte y sindicatos patronales por la otra, convirtiéndose en un verdadero sistema sindical, -- pues a diferencia de los sindicatos verticales como los que existen en la legislación española en los que se agrupan por igual desde el más humilde trabajador hasta el patrón más -- encumbrado.

Pensamos con el Lic. Carlos Colln Núñez, acerca de que -- este tipo de sindicatos son "La negación misma del movimiento sindical", desde el punto de vista que implica la supresión -- de la lucha de clases, característica esencial este tipo de -- movimientos en su fase inicial de desarrollo.

En México los sindicatos obreros son clasificados por -- el Art. 360 de la siguiente forma.

"Art. 360.--Los sindicatos de trabajadores pueden -- ser:

1.-GREMIALES, los formados por trabajadores de una misma profesión, o especialidad;

(40)

II.-DE EMPRESA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III.-INDUSTRIALES, los formados por trabajadores que presten sus servicios a dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.-NACIONALES DE INDUSTRIA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V.-DE OFICIOS VARIOS, 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 u oficio sea menor de veinte.

Así mismo los sindicatos patronales están regulados por

(41)

nuestra Ley en el Art. 361.

"Art. 361^º.--Los sindicatos de patronos pueden ser:

I.--Los formados por patronos de una o va --

rias ramas de actividades; y

II.--NACIONALES, los formados por patronos -

de una o varias ramas de actividades de dis

tintas Entidades Federativas.

De los sindicatos patronales sólo diremos que se necesi
ta para su formación, cuando menos el concurso de tres patro
nes; sin olvidar el criterio del Maestro Ernesto Krotchin -
insertado en su libro "Instituciones de Derecho del Traba --
jo", cuando dice que: "Las organizaciones patronales" suelen
dedicarse en primera línea a cuestiones económicas y a las -
relaciones de trabajo sólo en la medida en que las organiza
ciones de los trabajadores o la intervención proteccionista
del Estado las inciten para ello."

Para algunos autores, la asociación es el género y el -
sindicato o asociación profesional es la especie.

Pasando a una consideración menos general que la anterior algunos autores consideran que "el sindicato gremial parece ser la forma más natural de asociación, pues agrupa a los trabajadores obreros o profesionistas"⁽⁹⁾.

El Sindicato o asociación profesional es la bandera que esgrime el trabajador para el logro de sus derechos, aunque la práctica sea bandera y objeto de otros fines menos justificados (salvo escasas excepciones) y lo expuesto tiene su razón de ser, pues el sindicalismo mexicano, que es el centro de nuestro tema, ha sido manejado por personas con las ideas más contradictorias y extrañas y es lógico que así sea, ya que se le ha planteado más sobre posiciones de lucha de corrientes ideológicas y de fines de transformación que sobre realidades.

Además sus dirigentes carecen de preparación y, por lo tanto, son desconfiados. "Hacen prevalecer sus ideas propias sobre toda tendencia establecida o por establecerse; hacen

(9) J. JESUS CASTORENA ZAVALA.--REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.

(43)

obra personal y egoísta y, piensan en el sindicato como algo propio y no les preocupan las realidades o las desprecian".⁽¹⁰⁾

Los sindicatos están regulados por la Ley Federal del Trabajo y en lo que ésta es omisa, en cuanto a las prestaciones aplicables a las asociaciones, se encuentran en los artículos 2673 y siguientes del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, debiéndose entender por asociación "un agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin humano lícito, que no sea de naturaleza preponderantemente económica".⁽¹¹⁾

El sindicato es una persona jurídica distinta de sus afiliados, con vida propia y tiene como función representar a sus afiliados existentes entre ellos el "Animus Societatis", debiendo ser organismos frente al Estado.

Una de las principales características es la de formar-

(10) DE LA CUEVA MARIO.—DECRETO MEXICANO DEL TRABAJO.

(11) DE LA CUEVA MARIO.—DECRETO MEXICANO DEL TRABAJO.

(44)

en el trabajador conciencia de clase trabajadora; con los de
rechos y obligaciones que la Ley otorga, enseña también el -
tipo de obligaciones ante agremiados y patrones, siendo su -
principal "la elevación de la persona humana representada en
el hombre que trabaja".
(12)

El sindicato entre sus finés principales cuenta con el-
do elevant el nivel del obrero no como fuerza de trabajo nece
saria para toda vida económica floreciente, sino como ser huu
mano en todos los aspectos a que un ser humano tiene dere --
cho.

Es por lo tanto el sindicato el instrumento apropiado -
para llevar a cabo la lucha de clases, buscando el logro de-
la dignidad de la clase trabajadora y elevándola a la catego
ría eminentemente humana que esta clase necesita.

Es oportuno, que el Estado y la Legislación deben vigi
lar el buen funcionamiento de estos organismos ya que tienen

(12) DE LA OIEVA MARIO.-EJERCICIO MEXICANO DEL TRABAJO.

(25)

un fin social que a nadie perjudica y en cambio a todos tanto patrones como trabajadores beneficia para el mejor desarrollo político y económico del país.

Sin embargo debemos estar conscientes que los fines del sindicato no tienen en nuestro país el alcance deseado, ya que aunque el sindicato es el organismo al que se le encomienda la realización de los fines anotados en el párrafo anterior, no es México uno de los países que se ocupen de regularlo debidamente por medio del vehículo apropiado que es la Ley, de lo cual a los Estados de los sindicatos, cuestiones de suma importancia se presta a fraudos, componendas que en último van directamente en perjuicio de la clase obrera estableciéndose en esta forma un conflicto de intereses en que por un lado se encuentra el sindicato como organismo tutelar, y por el otro los trabajadores miembros del mismo, que buscan sólo justificar sus demandas.

El sindicato debe buscar antes del bienestar del grupo un bien común que llegue a todos los trabajadores.

(45)

Debemos decir sin embargo que el sindicato tiene un fre
no en lo referente a su Constitución y Adquisición de perso
nalidad, ya que para su legal funcionamiento debe llenar ---
ciertos requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo y --
que una vez satisfechos dan al sindicato personalidad, auto-
nomía y legalidad.

T R A B A J A D O R

Empecemos por dar la definición que de trabajo nos dan algunos autores:

Algunos consideran "todo esfuerzo humano dirigido, en forma directa ó indirecta a la producción de la riqueza".⁽¹³⁾

En esta definición vemos que el trabajo es un esfuerzo dirigido únicamente a una remuneración; es pues una definición más económica que jurídica.

Otro de los autores a los que haremos referencia es --- Juan D. Pozzo para quien el trabajo consiste en "una obligación personal, surgida de una relación bilateral conmutativa y onerosa".⁽¹⁴⁾

Sin embargo la siguiente definición es la que nos parece más apegada al Derecho Laboral: "Trabajo es el desenvolvim[en]to

(13) GUILLERMO CAPOVILLAS.-EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS.

(14) JUAN D. POZZO.-DERECHO DEL TRABAJO.

miento de la actividad humana en provecho de alguien que lo retribuye".

En esta definición estamos de acuerdo ya que contiene - algunos elementos propios del Derecho del Trabajo ya que con tiene una actividad humana como prestación y una retribución como contraprestación.

Las relaciones de trabajo como nos lo dice De la Cueva son individuales y colectivas, ejecutándose con las primeras la prestación de servicios y con las segundas, las condiciones o forma en que deberá desarrollarse dicha prestación de servicios, siendo el primer tipo de relaciones los que se refieren al presente estudio.

El concepto claro de lo que es un trabajador es de vital importancia ya que en el trabajador se encierran varias responsabilidades inherentes a toda la sociedad, como son: - integrante de un núcleo de la sociedad y miembro de un sindicato.

Apeguémonos a la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 3o. define el concepto de trabajador:

"Art. 3o.- Trabajador es toda persona que presta un servicio material, intelectual ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Aquí aparece la aseveración de un contrato de trabajo, y vamos al artículo 17 de la misma Ley para que nos defina lo que es el contrato individual de trabajo:

"Art. 17.- Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal - mediante una retribución convenida".

Después de ver el contenido de estas definiciones, llegamos a la conclusión de que sólo puede ser trabajador una persona física.

Es lógico pensar pues que a las personas morales no

les puede aplicar disposiciones de la Ley expresa para el --
trabajador, como lo son la jornada, accidente de trabajo, --
etc.

Euquerio Guerrero considera que el trabajador debe ser--
una persona física "lo que excluye desde luego a las perso--
nas morales, y de allí se desprende de inmediato que un sín--
dicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el
carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una perso--
na moral".(16)

Sabemos que no es necesaria la existencia de un contra--
to escrito para que haya una situación contractual en mate--
ria de trabajo, pero es necesario que la prestación de servi--
cios sea voluntaria siempre.

Cuando no hay contrato de trabajo verbal ó escrito, pe--
ro hay relación de trabajo, existe lo que se llama en nues--
tro medio "contrato realidad" que está consagrado en el artí--
culo 18 de la Ley Federal del Trabajo.

(16) EUQUERIO GUERRERO.-MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

(51)

Por otro lado debemos decir que el empresario tiene derecho a dirigir y desarrollar una empresa, de tal suerte que la subordinación se considera indispensable para que el patrón pueda cumplir con los fines propuestos, sin embargo no debemos olvidar que como titular de derechos y obligaciones asume los riesgos de la empresa.

Veamos ahora en una forma más amplia el concepto de subordinación.

Este concepto es un elemento definitivo en la noción del trabajador pero haciendo notar que no significa de ninguna manera esclavitud o sometimiento al patrón. Sin embargo hay un derecho de mando, al que le corresponde la correlativa obediencia por parte del trabajador.

El derecho de mando está limitado por la ley al igual que la obediencia por parte del trabajador.

Pasemos ahora a tratar de aclarar lo que es trabajador y empleado.

Trabajador es "El que se emplea comúnmente por un jor--

(52).

nal en faenas o urbanas meramente materiales".

Empleado es "La persona destinada por el gobierno al vi
cio público, o por un particular ó corporación al despacho -
de los negocios de su competencia o interés."

Se desprende a primera vista que la actividad meramente
material corresponde al trabajador, y en que implica intelec
tualidad a los empleos.

En la antigüedad se decía que era el trabajo manual pro
prio del trabajador y el trabajo intelectual propio del em-
pleado; sin embargo no se llegó a dar la definición cuando -
una persona ejercía ambas faenas.

La teoría más fuertemente acentada es la que nos dice -
que el empleado es el colaborador del patrón en la administra-
ción de la empresa, y el obrero es el encarnado de la produc-
ción en la negociación.

En nuestro Derecho Mexicano, el Art. 123 de la Constitu-
ción y la Ley Federal del Trabajo rigen para ambos.

Sin embargo para el éxito absoluto de una empresa es ne-
ce

(13)

esario contar con empleados de confianza y nuestra legislación establece en los artículos 4º, 47º y 126 Fracción V las características de los empleados de confianza. Dentro de éstos se encuentran las personas que ocupan puestos de dirección ó administración, y los representantes del patrón, pero también se reconoce al empleado que desempeña trabajos de fiscalización, de vigilancia o los que ejercen trabajos personales del patrón siendo estas labores de inferior jerarquía.

Para finalizar el presente capítulo citaremos que Juan D. Pozzo considera que la manera correcta de llamar a los sujetos de la relación laboral es llamarlos "Empleado y Empleador" ya que de esta manera se igualan como personas. Pozzo, a nuestro parecer da la definición más amplia y completa de trabajador haciéndola sinónima de empleado y definiendo su actividad personal como "aquella persona que presta contractualmente su actividad personal, por cuenta y dirección de -

(54).

quien lo retribuye, en condiciones de dependencia ó subordinación".(17)

En esta definición se encuentran todos los elementos -- con los que debe contar un trabajador: y como síntesis podemos apuntar que el trabajador debe ser una persona física, -- con una actividad material, intelectual, ó con ambas y debe desarrollar esta actividad en un plano de subordinación, no exigiéndose que haya contrato verbal ó escrito entre los sujetos de la relación, sino también por medio de un "contrato realidad".

(17) LEY N. 13.250.-REGIMEN DEL TRABAJO.

P A T R O N

Iniciaremos el estudio del patrón apegándonos a la Ley que en su Art. 10 nos dice:

Art. 10.-Patrón es la persona física ó moral que utiliza los servicios de uno ó varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado ó a la costumbre utiliza los servicios de --- otros trabajadores el patrón de aquél lo será también de éstos.

Una de las características del patrón es que necesita - que el trabajador, forzosamente persona física sea su subordinado.

Ahora bien, el patrón puede ser una persona física ó -- bien una persona moral como una sociedad civil ó mercantil y éstos lo acepta la Ley cuando en su Art. 8º nos dice que el trabajador persona física presta sus servicios a otra, fisi-

ca ó moral.

El trabajador que necesite de otro para la realización de su trabajo ó sea de terceros, el patrón lo es tanto de -- uno como de los otros ya que la Ley señala que ambos patrón y trabajador deben apogarse a la costumbre y con ésto se protege al trabajador.

Ahora bien, dentro de una sociedad el patrón tiene a su cargo muchos empleados que no podría atender y por lo tanto necesita de ayuda de gerentes, administradores generales y personas que tienen a su cargo la dirección de empresas ó establecimientos, y a éstos se les considera como representantes del patrón a continuación el Art. 11 de la Ley:

Art. 11.-Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección ó administración en la empresa ó establecimiento, serán considera -- dos representantes del patrón y en tal concepto lo obrarán en sus relaciones con los-

(57)

trabajadores.

El legislador ha sido muy claro en su exposición y dirección también que cuando existen sucursales que dependen directamente de la casa matriz los empleados tendrán que ser directivos ó gerentes de dichas sucursales quienes a su vez están sujetos a la casa matriz.

E M P R E S A

Ahora veremos lo que para la Ley es la Empresa (Art. 16)

Art. 16.-Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción ó distribuciones de bienes ó servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, -- agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la Empresa.

Apegándonos a los comentarios de los licenciados Trueba de la Ley vemos que "es la primera vez que se define claramente el concepto de empresa", y vemos así también que hay ahora una responsabilidad frente a los trabajadores ya que --

(18)

de por medio hay contratos y la protección de la Ley.

(59)

La Empresa por otro lado garantiza con sus bienes a los trabajadores en todos los aspectos que la Ley Laboral exija.

Para Mario de la Cueva, Empresa es un concepto variable con 3 etapas diferentes:

La primera corresponde al capitalismo liberal donde el empresario impone su capricho; en la segunda etapa se produce el advenimiento de su régimen constitucional y en la tercera etapa el estado participa en la vida económica mediante fórmulas de economía dirigida.

Sin embargo otros autores señalan una cuarta etapa que es la de los países socialistas donde subsiste la Empresa no como parte del estado ó sea siendo los medios de producción de éste y los frutos de esta empresa los que van directamente al mejoramiento de la sociedad en general.

En la Ley de 1931, empresa se utilizó únicamente a propósito de los contratos colectivos.

Para Baltazar Cavazos y Francisco Breña que son comentaristas patronales "se personaliza en unidad económica para -

(60)

fines del Derecho Laboral y no a las personas usuales en los términos del Código Civil y Leyes Mercantiles".⁽¹⁹⁾

Vamos ahora, cuáles son los elementos de una empresa -- que aunque la Ley no determina cuáles son los elementos que la componen nos anegaremos a quienes nos dan dos elementos:--
Los esenciales y los accidentales.

Se nos dice que en los elementos esenciales donde la empresa es un fenómeno de capitalismo presume la existencia de dos clases que, siguiendo la tesis Marxista está en constante lucha por un lado el trabajador y por el otro lado el patrón.

En éste momento existe una relación jurídica económica-- donde el trabajador se subordina al patrón y este obtiene -- los beneficios del primero mediante un pago ó remuneración.

Otro de los elementos esenciales es la organización ó-- sea todo debe caminar en una empresa dentro de un orden establecido donde hay un punto máximo una cabeza de donde parten

(19) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

(61)

las órdenes o directrices hacia los demás elementos de la en
presa.

La organización y la dirección no valen por sí, sino que
deben tener un fin que sea común a todos.

A continuación daremos un cuadro sinóptico de la organi
zación de un empresa con sus elementos.

	Subjetivos	Empresario Trabajadores
ELEMENTOS ESENCIALES DE LA EMPRESA	Objetivos	Capital Fuerza de Trabajo Organización Dirección (poder de mando) Deber de obediencia
	Teleológicos	Fin común: producción o distribución de bie nes o servicios

Elementos Accidentales:

En éstos se permite suponer la existencia a la unidad-económica empresarial y hay un tropiezo con ciertos signos-exteriores que hacen presumir sólo JURIS TANTUM, salvo prueba en contrario dicha importancia tenemos el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca, la comunidad de propietarios y la coincidencia de -- funcionarios de alto nivel.

Estos elementos nos ayudarán a apoyar la idea que reflejan la unidad económica y, por lo tanto, la existencia de una sola empresa.

C A P I T U L O III

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

(64)

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para analizar el contrato colectivo de trabajo, iniciemos el presente capítulo dando en breve repaso de lo que es el contrato individual de trabajo para después comprender mejor el contrato colectivo.

Diremos en primer lugar que la unión o nexo que se establece entre un hombre para prestar sus servicios ó capacidad de trabajo y otro que en alguna forma remunera la actividad del primero creando así un nexo jurídico, es el punto de partida de toda relación obrera patronal.

"Sabiendo que el derecho del trabajo es la última rama del derecho, los problemas que a esta materia incurrían se resolvían por medio de los derechos civiles y los juristas consideraban esta relación como un alfiler".⁽²⁰⁾

Los juristas consideraban un alfiler ya que al usar la

(20) FLORENTINO GONZALEZ. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

(17)

terminología existente pensaron que entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro le pague una retribución. Este sería un convenio de trabajo y como la idea convenio dentro del derecho civil es uno o varios contratos en el nacimiento del derecho del trabajo se designó con el nombre de "Contrato de Trabajo" este convenio.

Sin embargo podemos decir que el contrato de trabajo ha subsistido a través de los tiempos y para dar una idea más clara citaremos el Art. 20 de la Ley Laboral:

Art. 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordina-

do, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Podemos para finalizar esta primera parte resumir que - la relación existente entre trabajador y patrón ha tenido va- rias teorías y entre las dos más importantes se encuentran - la contractualista y la relacionista.

En la primer teoría como dijimos anteriormente el con- trato de trabajo se veía dentro del derecho civil en el cual existía igualdad de las partes y autonomía de la voluntad; - pero desde 1917 en que nuestra Constitución se tornó eminen- temente social, la relación obrera patronal evolucionó ya -- que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, éste fué un cambio radical ya - que a través de la nueva Constitución el trabajador goza de - garantías.

Por lo que hace a la teoría relacionista cuyo iniciador fué WOLFGANG STIEBERT quien dice que la relación es contrac-

tual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista al --
trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del --
trabajador a la empresa de donde deriva lógicamente la pres-
tación de servicios y el pago de un salario.

Sin embargo esta teoría relacionista no tuvo gran acep-
tación ya que si la relación es acontractual sólo podrá apli-
carse el derecho objetivo en favor del trabajador.

Ahora veremos lo que es el Contrato de Trabajo y la re-
lación de trabajo.

En el apogeo de la revolución industrial y cuando el fe-
nómeno laboral estuvo en su mayor apogeo los juristas usaban
las expresiones comunes en la terminología legal y al acuer-
do de voluntades que surge entre el patrón y el trabajador --
lo llamaban "Contrato"; y éste término se usó por la genera-
lidad.

Ahora bien algunos juristas sostenían que el Contrato --
de Trabajo era una institución sin importancia puesto que
que debe servir de base para todo lo que se desprendía del

(68)

desempeño de un trabajo y el recibimiento de una paga ó salario es el hecho de enrolarse en una empresa mediante la concretización del trabajo lo que se llama "Relación de Trabajo".

Los seguidores de esta teoría dicen que en el momento en que el obrero comienza a laborar surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador no importando el hecho de que se hubiera realizado un contrato de trabajo o no.

Esta teoría no nos parece de ninguna manera aceptable y coincidimos con la teoría contractual.

Dentro de la teoría contractual encontramos a su vez dos subdivisiones los contractualistas y los anticontractualistas.

Los primeros dicen que cuando se inicia una actividad de orden laboral se necesita también un acuerdo esté dirigido a producir un efecto jurídico se le dará el nombre Contrato.

(69)

La corriente anticontractualista sostiene que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual pero después se salen de este ámbito para contener aspectos fuera de este primer vínculo contractual y se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Los orígenes del sindicalismo se encuentran en el anhelo económico de los trabajadores de quedar incluidos en la contratación colectiva.

Tanto los sindicatos como la contratación colectiva son producto de una sociedad industrial moderna ya que conforme iban creciendo las industrias se hacía más y más necesaria la mano de obra en grandes cantidades y poco a poco los trabajadores conscientes fueron exigiendo más y más a los patrones hasta llegar a la seguridad legal que ahora gozan con la sombra protectora del derecho y con la garantía de sus derechos salvaguardados por los sindicatos y establecidos ordenadamente en las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, inmediatamente se nos ocurre la pregunta -- ¿qué es la contratación colectiva? y se nos presenta la siguiente respuesta.

(71)

Es el medio por el cual millones de trabajadores no sólo en México sino en el mundo obtiene la garantía de su trabajo, mejora el nivel de vida de los mismos, suministra una distribución y aprovechamiento eficaces de la mano de obra disponible, introduce la contratación colectiva métodos democráticos en la industria.

"El contrato colectivo de trabajo, es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo, es el pacto que fija -- las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido favorable a las necesidades del obrero".⁽²¹⁾

El Contrato Colectivo es de suma importancia ya que -- equilibró las relaciones existentes entre el trabajador y el patrón puesto que anteriormente era el patrón el que tenía -- las mayores ventajas y ahora con la creación del sindicato, -- el desarrollo del movimiento sindical y el empresario por el

(21) DR. MAPIO DE LA CIEVA.--DIRECCION MEXICANA DEL TRABAJO.

otro lado tienen equilibrio de fuerzas.

La función del contrato colectivo de trabajo es el triple: "Es fuente de derecho con absoluta validez y obligatoriedad, concretiza los mandatos del derecho del trabajo ya que sintetiza las normas que por lo general son abstractas y por último mejora en beneficio del trabajador el derecho legislado".⁽²²⁾

Haciendo una breve historia veremos que durante la época de la colonia no existieron contratos de trabajo ya que al indio se le tomaba como el principal instrumento de trabajo.

Tampoco hay noticias más que casos aislados en la época de la independencia y posteriormente en la etapa revolucionaria al vencer el sindicalismo como una nueva fuerza social y un desarrollo del contrato colectivo de trabajo.

Antes de que se diera la legislación se formaron varios contratos de trabajo sobretudo en Veracruz y Tamaulipas.

(22) DR. MARIO DE LA CUEVA.-DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

(73)

Ahora bien pasaremos a lo que para el maestro Castorena es la definición de contrato de trabajo.

"Es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborada por un patrón o patronos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, ó por un árbitro público ó privado en quien se delega por aquéllos esa facultad para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma" (23)

En el punto siguiente veremos lo concerniente a lo que nos dice la Ley Federal del Trabajo conforme al colectivo de trabajo.

Art. 386.-Define el contrato colectivo de trabajo en la forma siguiente:

Art. 386.-Contrato Colectivo de Trabajo --
es el convenio celebrado entre uno ó va --
rios sindicatos de trabajadores y uno ó --
varios patronos ó uno varios sindicatos de

(23) J. DE JESUS CASTORENA.-MANUAL DE DERECHO OBRERO.

(74)

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

Todos los trabajadores miembros de un sindicato que se empleen en empresas ó establecimientos tienen el derecho de pedir al patrón la celebración de un contrato colectivo de trabajo cuando éste sea solicitado. Si negarse el patrón, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga.

Para veranos las condiciones en que debe prestarse el trabajo, éstas están contenidas en el Art. 391 en el que se dice que en el contrato colectivo de trabajo se establecen el monto de los salarios, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, nombres y domicilios de las partes, empresas o establecimientos en los que se aplicará, si por tiempo u obra determinadas o por tiempo definido.

Debemos decir que dentro del contenido obligatorio se deben dictar las condiciones de trabajo que prevalecan en la

(75)

empresa, los cuales están contenidas en el Art. 394 que ci--
ce.

Art. 394.-El contrato colectivo no podrá -
concertarse en condiciones menos favora --
bles para los trabajadores que los conteni
dos de contratos vigentes en la empresa o
establecimiento.

A continuación citaremos el Art. 395 donde las cláusu -
las de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en-
los contratos colectivos en la forma que las partes estiman-
convenientes.

Art. 395.-En el contrato colectivo podrá -
establecerse que el patrón admitirá exclu-
sivamente como los trabajadores a quienes-
sean miembros de sindicato contratante. Es
ta cláusula y cualesquiera otras que esta-
blezcan privilegios en su favor, no podrán
aplicarse en perjuicio de los trabajadores

(76)

que no forman parte del sindicato y que ya prestan sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón - senará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato -- contratante.

(77)

C A P I T U L O I V

**PLURALIDAD DE SINDICATO DENTRO DE-
UNA EMPRESA EN NUESTRA LEGISLACION
LABORAL MEXICANA.**

(78)

La libertad de asociación para coaligarse o formar sindicatos o pluralidad de sindicatos dentro de una misma empresa, es una garantía social cuyo fundamento constitucional se deriva del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Frac. XVI que a la letra dice:

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

En nuestro medio laboral y sindicalista es fácil advertir la existencia de diversos sindicatos dentro de una misma empresa o fuente de trabajo, citando como un ejemplo el de la empresa denominada AEROMEXICO en la que encontramos 3 sindicatos autónomos en sus relaciones obrero-patronales con la mencionada empresa, y son:

La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México -- (ASSA) y el Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronautes de México (SINTTA).

(79)

Obviamente, los 3 contratos colectivos a los que hago mención con antelación son totalmente distintos en cuanto a los trabajadores que forman los mismos y naturalmente por los trabajos o servicios desempeñados hacia la empresa y en cuanto a tabuladores de salarios, reglamentos interiores de trabajo y prestaciones en general.

La empresa AEROMEXICO tiene una pluralidad de sindicatos por dos razones:

La primera es, que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social otorgó los registros a cada uno de los sindicatos que así se lo solicitaron.

La segunda es que los 3 sindicatos de la Compañía AEROMEXICO juzgaron pertinente el hacer una separación en la especialidad de cada trabajo a realizar en la misma y lograron cada uno de ellos el mencionado registro.

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores y dada la peculiaridad de distintas empresas cuyos objetivos sociales son distintos entre ellas, no es posible de ninguna mane

(80)

ra el poder admitir solamente la existencia de un sólo sind
icato dentro de una empresa, en función precisamente de la --
complejidad del trabajo desarrollado por los trabajadores ---
que pertenecen a una sola empresa, con actividades totalmen
te distintas porque es lógico suponer en el ejemplo tomado -
al azar de una compañía de aviones los trabajos realizados -
por los pilotos son naturalmente distintos a los que reali--
zan las azafatas o sobrecargos y los trabajadores de tierra.

Por otra parte, no sería posible admitir de ninguna ma--
nera o o restringir la formación de tantos cuantos sindicatos
deban de formarse dentro de una empresa porque en primer tér--
mino sería tanto como violar flagrantemente el Art. 123 Cons
titucional, así como también en las partes conducentes la --
Ley reglamentaria del precepto constitucional, que en espe--
cie lo es la Ley Federal del Trabajo.

Las autoridades laborales deberán ser siempre cautelo--
sas al otorgar registros a los sindicatos que pretendan obte
ner su registro correspondiente porque podría llegar el mo--

(21)

mento en que a las empresas, se les crearan verdaderos problemas de carácter económico por la existencia o pluralidad de sindicatos dentro de una misma fuente de trabajo, en razón de tales ó cuales circunstancias.

Con lo anterior el sustentante, no pretende de ninguna manera el sostener la tesis absurda, de que cumplidos todos los requisitos de forma y fondo que la Ley establece, la autoridad negase el registro de sindicatos, porque atento a los artículos 363, 365 y 366 que a continuación transcribimos la autoridad competente deberá sujetarse a la Ley.

Art. 364.-Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración --- aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido recindida o dada por terminado dentro del período comprendido entre los ----

(82)

treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Art. 365.-Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, o cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.-Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva:

II.-Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios:

III.-Copia autorizada de los estatutos: y-

IV.-Copia autorizada del acta de la asam--

(23)

blos en que se hubiese otorgado la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Comentarios.—Esta Ley vuelve a otorgarle facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para registrar sindicatos federales, no obstante que cuando se trata de sindicatos locales se le encomienda tal facultad a las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje. La disconformidad que de atribuciones no se justifica, por lo que insistimos que el registro de sindicatos federales debe encomendarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

(24)

Art. 266.—El registro podrá n^oarse únicamente:

1.—Si el sindicato no se propone la finali

(84)

dad prevista en el artículo 356:

II.--Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III.--Si no se exhibe los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos,---ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

(24) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.

COMENTARIOS DE ALBERTO Y JORGE TRUEBA URBINA.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el regis

(25)

tro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los -- tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.

Comentarios. "Este precepto es de suma importancia: -- tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de setenta días para resolver sobre el -- registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, inco jure, automáticamente, se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de -- personalidad jurídica. Las autoridades deberán expedir la -- constancia respectiva y en caso de hacerlo incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios -- de prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobar -- con los copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivos. Cuando las autoridades nieguen el registro del -- sindicato, los que aparezcan como representantes de éste podrá ocurrir en juicio de amparo indirecto ante el Juez de --

(86)

Distrito competente como dispone la Ley de Ambaro⁽²⁵⁾.

La tónica a seguir por parte de la Autoridades Laborales competentes será en que forma escrupulosa investigue la clase de trabajos que los trabajadores desarrollan dentro de una fuente de trabajo para impedir que dentro de una empresa puedan existir en un momento determinado por decirlo así, -- sindicatos similares de trabajadores y crear así problemas -- para las empresas, que vendrían a repercutir prácticamente -- en la economía del país.

(25) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.

COMENTARIOS DE ALBERTO Y JORGE TRUEBA.

CONCLUSIONES.

1º que es válida jurídicamente la existencia de varios sindicatos dentro de una empresa o fuente de trabajo.

2º que no existe la posibilidad de unificar los diversos contratos colectivos -- porque dentro de una misma empresa hay diversidad de Relaciones laborales.

3º que solamente se admitan sindicatos de especialidades de trabajadores cuando se refieran sus actividades a una determinada profesión y no así porque se trate de trabajos diferentes.

4º Adicionar o modificar el Art. 360 que se refiere a las especialidades, porque dicho precepto es vago e impreciso y habla en forma genérica de este problema -- para los efectos de introducir en el mis

no tantas cuantas sean la especialidades
que puedan existir dentro de una empresa
con pluralidad de sindicatos para benefi-
cio de los trabajadores.

5º sea aplicable siempre la Teoría In-
tegral del Derecho del Trabajo de la que
es descubridor el Dr. Alberto Trueba Tri-
bina en el sentido de que el Art. 123 de
la Constitución Política Nacional de 1917-
no solamente contiene normas protectoras
de trabajo humano en el campo de la pro-
ducción económica y fuera de esta, sino
a todo aquel que presta servicios no en-
razón de la naturaleza expansiva del De-
recho del Trabajo sino por disposición -
expresa del Art. 123 Constitucional.

6º La Asociación profesional de los tra-
bajadores siempre es un Derecho Social -

que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por una transformación definitiva del régimen capitalista.

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

- 1.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*
Editorial Porrúa S. A.
México 1970.
- 2.- *Derecho Mexicano del Trabajo.*
De la Cueva, Mario (tomo II)
Editorial Porrúa 8a Edición.
México 1967.
- 3.- *Derecho Penal del Trabajo.*
Trueba Urbina, Alberto.
Ediciones Botas
México 1948.
- 4 y 5.- *Derecho Procesal del Trabajo (tomo I y II).*
Trueba Urbina, Alberto.
México 1941, 1943.
- 6.- *El Contrato Colectivo de Trabajo.*
Randle, C. Wilson.
Ediciones Letras S. A.
México 1963.
- 7.- *El Nuevo Artículo 123.*
Trueba Urbina, Alberto.
Editorial Porrúa S. A.
México 1962.
- 8.- *El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica.*
Cavazos Flores, Baltazar Dr.
Confederación Patronal de la República Mexicana.
México 1972.
- 9.- *El Sindicalismo Norteamericano.*
Pelling, Henry.
Edición Tecnos S. A.
Madrid 1943.
- 10.- *Historia del Movimiento Obrero Mexicano (tomo I)*
Araiza, Luis.
México 1964.

- 11.- *La Autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*
Sayón Chacón, G.
Tecnos S. A. 3a Edición.
Madrid 1960.
- 12.- *La Responsabilidad solidaria de los patronos Substituto y Substituido.*
Marín Ortiz, Carlos.
México 1966.
- 13.- *La Sucesión del Contrato de Trabajo.*
Vida Soria, José.
Estudios de Trabajo y Previsión.
Instituto de Estudios Políticos.
Madrid 1965.
- 14.- *Manual de Derecho del Trabajo.*
Guerrero, Euquerio.
Editorial Porrúa S. A.
México 1970.
- 15.- *Manual de Derecho Obrero (Derecho Sustantivo).*
Castorena, J. Jesús.
México 1973.
- 16.- *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.*
Trueba Urbina, Alberto (Teoría Integral).
Editorial Porrúa S. A.
México 1971.
- 17.- *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.*
Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.
Editorial Porrúa S. A.
México 1972.
- 18.- *Relaciones Laborales.*
Guerrero, Euquerio.
Editorial Porrúa S. A.
México 1971.
- 19.- *Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo.*
Trueba Urbina, Alberto.
Editorial Porrúa S. A.
México 1965.