

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



CONFLICTOS INTERSINDICALES SOBRE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

JOSAFAT CRISPIN LOPEZ VILLELA

**U. N. E. D.
OFINA DE EXAMENES
PROFESIONALES
Y GRADOS**

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.

Con devoción infinita dedico este
trabajo a mi madre:
Sra. Felipa Villela Vda. de López,
quien con esfuerzo y amor me condujo
a la realización de mi sueño.

A la memoria de mi padre:
Alberto López Sousa.

A mi hermano Servando;

Con cuya colaboración me fue
posible mi carrera profesional.

A mi hermano Luis;

Cariñosamente.

A todos mis hermanos

Con el amor que les
guardo.

Al Dr. Pedro López Díaz.

Con cuya dirección en mi vida ha
sido muy valiosa.

Al Maestro José Florentino Miranda H.

Con cuya dirección atinada fue posi-
ble este modesto trabajo.

Al Sr. Lic. Próspero Macotela
Cravioto.

Con cuya dirección en mi vida
profesional ha sido de gran -
valor.

A los Maestros de la Facultad de Derecho
Respetuosamente.

A todos mis compañeros
Con el respeto que me merecen.

A Acaponeta, Nayarit.
Mi tierra Natal.

**CONFLICTOS INTERSINDICALES SOBRE TITULARIDAD DEL CON
TRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

C A P I T U L A D O

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO.

El Contrato Colectivo de Trabajo

CAPITULO SEGUNDO

Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo

CAPITULO TERCERO.

Conflictos sobre Titularidad del Contrato.

CAPITULO CUARTO.

Efectos de la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo en relación con la administración del mismo y las cuotas sindicales.

CAPITULO QUINTO.

Democracia sindical.

Conclusiones.

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

En la elaboración de este pequeño ensayo, -- realizado con mucho entusiasmo y empeño, mi apasionamiento por la materia laboral, surge por la conjugación de los valores humanos, éticos, sociales y económicos que se presenten en nuestra vida cotidiana.

Para entrar en materia dire; respecto de los conflictos intersindicales sobre la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo surge precisamente -- cuando en una determinada empresa prestan sus servicios los trabajadores pertenecientes a distintos sin dicatos, y las relaciones obreros patronales se encuentran regidas por un mismo contrato colectivo, el objetivo o finalidad que buscan los Sindicatos al -- agruparse en Federaciones o Confederaciones es lo -- lograr y detentar el poder sindical en una empresa, po der disque para defender intereses de los trabajadores frente a una clase patronal, desde luego que toda esta actividad política sindical desplegada esta encauzada en tener el número mayor de trabajadores o afiliados a un sindicato; para ser legalmente los Ti tulares y administradores del Contrato Colectivo de Trabajo.

Cuando se disputa la Titularidad de un Con trato Colectivo de Trabajo debe gestionarse a través de un procedimiento especial como lo consigna La Nue va Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 782 y-

y 787 refiriéndose estos preceptos al Sindicato mayoritario, es decir el que tiene derecho a la Titularidad y administración del Contrato Colectivo.

Concretamente la Titularidad se refiere al ejercicio de las acciones colectivas, por parte de los Sindicatos Mayoritarios en su carácter de representantes del interes profesional o el interés de los trabajadores.

La Administración sería el derecho que tienen los Sindicatos Mayoritarios para exigir el exacto cumplimiento del Contrato Colectivo o bien la reparación de algún precepto violado.

Para finalizar diré que el titular de un contrato Colectivo es aquel Sindicato que está en plena capacidad legal para poder ejercitar las acciones colectivas que deriven del mismo.

CAPITULO PRIMERO

1.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo es una institución característica de los finales del siglo XIX. Es la respuesta de los trabajadores al abstencionismo del Estado en los problemas económicos. Nació — después de quedar reconocida la libertad de coalición y cuando se había formado la asociación profesional.

a).- EN EL REGIMEN CORPORATIVO. Los autores Alemanes descubrieron algunos pactos de la edad media parecidos a nuestros contratos colectivos. Al lado de las corporaciones se formaron las asociaciones de compañeros y en diversos períodos de la historia entraron en lucha los maestros habían cambiado su actitud, pues ya no eran el paterfamilias del taller, sino los propietarios de una pequeña empresa, de la que pretendían obtener las mayores ventajas; — los compañeros hubieron de exigir el respeto de sus derechos y condiciones humanas de vida y de trabajo. Así nacieron los pactos a que se refieren los autores Alemanes entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros; el estado protegía a la corporación y la dejaba que figurara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices — los viejos pactos de la edad media nacieron como — nuestros contratos colectivos, a iniciativa de los — hombres que vendían su trabajo.

Estos aspectos se celebraron en ocasión de - conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros y servían para dar fin a la pugna. En algunos se dice que "los maestros y compañeros, - para terminar sus dificultades, convienen para ellos y sus descendientes, y para siempre", lo que indica que los pactos eran pensados para una eternidad. Las cláusulas principales se referían a las condiciones de admisión de aprendices y compañeros; se prescribía, normalmente que se utilizaría a miembros de la asociación de compañeros en los talleres de los maestros lo que puede indicar un antecedente de las cláusulas de exclusión; se fijaban los salarios que habían de pagar.

Finalmente se consiguió casi siempre el descanso de los lunes.

Los autores franceses de Derecho de Trabajo, no han reunido datos precisos, pero si hay vagas referencias a estos pactos. En Inglaterra parece que fueron desconocidos, lo que tendría la siguiente explicación: El Rey Eduardo III dictó en los años --- 1349 y 1351 las ordenanzas de trabajadores (Statutes of Labourers) que cambiaron la fisonomía del régimen de las corporaciones, pues estas no llegaron a ser obligatorias, como en Francia y Alemania; por otra parte, los compañeros y aprendices ingleses, conforme a esas mismas ordenanzas, podían acudir a los jueces para que fijaran periódicamente los salarios; la ley del trabajo de la Reina Isabel (Artificers, Labourers and Apprentices Act) ratificó y mejoro aquellos principios.

Tampoco se encuentran éstos pactos después del siglo XV. El mercantilismo quería el progreso de la industria, para cambiar las mercancías por oro y los estados Europeos fueron hostiles a las asociaciones de compañeros. La Fisiocracia y la escuela Liberal, con su política del Laisser Faire, tampoco veían con buenos ojos la reglamentación colectiva del trabajo. Finalmente las leyes de Francia e Inglaterra, que prohibieron la coalición y la asociación profesional, hicieron imposible la celebración de contratos colectivos.

b) NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: El Contrato Colectivo de trabajo surgió a la vida en la segunda mitad del siglo XIX; apareció en forma de contrato colectivo ordinario. El contrato -ley tiene una historia especial; se encuentra un sistema parecido en Australia y Nueva Zelanda a fines del siglo y se le vé más tarde en las legislaciones de Weimar y México.

ORIGENES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO;- El Contrato Colectivo de Trabajo supone la coalición de una comunidad obrera, por lo que era imposible que naciera durante la vigencia de la ley Chapelier y -- del Código Penal Frances de 1810, y la verdad es que no es suficiente la simple coalición, pues más bien necesita de la asociación profesional, pero si se requiere que no constituya un hecho ilícito.

Por estas razones y al igual que la Trade -- Unión, el contrato colectivo de trabajo, hizo su aparición en Inglaterra y así lo reconoce la Oficina In

ternacional del Trabajo. Diversos autores afirman que el primero de estos pactos se celebró en el año de 1862, para los tejedores de lana de Inglaterra.

Nació el contrato colectivo por la mentira - del contrato individual de trabajo y porque el estado protegía el Capital. El contrato individual de - trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así, porque el empresario imprimía su voluntad en el trabajo; y, ante la desigualdad a que tantas veces nos hemos referido, el estado se encogía de hombros y dejaba en libertad al trabajador para que se vendiere por el mejor salario posible. La abstención del estado es la mejor protección al capital.

Por otra parte ni siquiera existía el contrato individual de trabajo: El empresario formulaba el llamado Reglamento de Trabajo que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, días de descanso vacaciones y disciplinas; el hombre que deseaba trabajar debía adherirse al reglamento; quizá en el futuro debe hablarse del contrato de adhesión del siglo XIX.

El contrato colectivo de trabajo nació para democratizar la economía y romper la farza del contrato individual del trabajo. El Reglamento de Trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su origen era unilateral, - pues solamente intervenía la voluntad del empresario

El contrato colectivo sustituyó al reglamento de trabajo y fué la respuesta de la clase trabajadora al abstencionismo del estado.

El Contrato Colectivo de Trabajo, obedece a las mismas razones que la asociación profesional; cuando la pugna entre el individualismo y el liberalismo, se decidió en favor del primero, nacieron la asociación profesional y el contrato colectivo de trabajo. El liberalismo proclamaba la libertad de la economía a costa de las libertades del hombre; el individualismo proclamó la libertad humana, no importando el sacrificio de la libertad de la economía. El hombre es libre, luego puede coaligarse y asociarse a los grupos humanos pueden pedir la celebración de un contrato para todos los miembros de la asociación. El estado se abstuvo en la lucha entre cada trabajador y su patrono y ahora también se abstendrá en la lucha entre los grupos obreros y sus patronos; el contrato colectivo de trabajo será libre.

b) NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Señalaremos solamente las etapas históricas más importantes aún cuando en ocasiones interfieren dos épocas.

Desde 1924 era posible celebrar en Inglaterra contratos colectivos, pero los empresarios no tenían la obligación de aceptarlos; la fuerza del movimiento obrero, por los trabajadores. En la segunda mitad del siglo pasado, variaron las condiciones;

la unión de los trabajadores en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, permitió luchar ventajosamente - con los patronos; poco a poco cedió el capital y los contratos colectivos se generalizaron; algunos gobiernos de Francia, particularmente Millerand, les - dieron gran impulso.

c) ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

El contrato colectivo de trabajo fué siempre lícito en el derecho mexicano, porque nunca se prohibieron las libertades de coalición y asociación profesional. La era de la tolerancia se inició con la independencia, si bien no tuvo importancia la institución a lo largo del siglo XIX.

El historiador Valadez, relata la firma de - un convenio de condiciones colectivas de trabajo de enero de 1875, para los mineros de Pachuca, pero éste dato y otros que pueden existir, son casos aislados que no forman la historia.

A principios de siglo se practicó en México, en la industria de hilados y tejidos, el reglamento de trabajo, el mas notable de los cuales, por los - acontecimientos que provocó, fué el reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla de 20 de noviembre de 1906; de ahí salio el célebre laudo del general Díaz de enero de 1907, en el que debe verse un antecedente lejano de la conven- ción colectiva de trabajo y tarifas para la fábrica de Hilados y tejidos de 1925/1927 conocida con el -

nombre de Convención Textil.

En el año de 1912 a solicitud del ministro de fomento, se firmó en la ciudad de México la tarifa mínima uniforme para la industria textil y que — constituía un contrato Ley.

LA LEGISLACION CONSTITUCIONALISTA.

La revolución constitucionalista, trajo a México el desarrollo del sindicalismo y del contrato colectivo de trabajo. En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos y es importante contar que al igual que en Europa, son anteriores los — contratos colectivos a la legislación.

La legislación de Jalisco nada dijo acerca — del contrato colectivo de trabajo, y tampoco se encuentra en mención expresa en la legislación de Veracruz; sin embargo el artículo noveno de la Ley de — Agustín Millán de 6 de octubre de 1915, impuso una multa al patrono que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, precepto del que se desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la firma de contratos colectivos.

EL FUNDAMENTO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El constituyente mexicano no mencionó el — contrato colectivo en el artículo 123, pero se cree que fué resultado del concepto, que de el se tenía, — con una de las varias formas del contrato de trabajo

sin embargo en el mismo artículo 123 pueden encontrarse los fundamentos de la institución.

La fracción XVI del precepto, reconoció el derecho de asociación profesional tiene como finalidad primordial el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros y esta finalidad la alcanza en el contrato colectivo. Por lo que si no se reconociera a los sindicatos la facultad de celebrar contratos colectivos, el derecho de asociación profesional saldría sobrando. Por otra parte, la Fracción XVIII del mismo articulado 123 dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; este equilibrio, para adquirir duración ha de traducirse en ciertas reglas aplicables a las relaciones entre los dos factores de la producción; ahora bien estas reglas fijan lo que corresponde al trabajo en el proceso productivo pero esto es precisamente el contrato colectivo de trabajo, por lo que también por este renglón se justifica el reconocimiento del contrato colectivo. Finalmente, la fracción VII consigné el principio de la igualdad de salario, tesis que se realiza plenamente en el contrato colectivo (2)

(2) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo
Ed. Porrúa, México, 1969 págs. 555 a 559.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Atendiendo al aspecto doctrinal y sólo con el objeto de enunciar cuantos y cuales son los grupos que al respecto la teoría ha distinguido, en relación a la naturaleza jurídica del contrato colectivo, lo mencionaremos de manera concreta, concibiendo así que fundamentalmente la disciplina del derecho del trabajo en su fase generalizada ha seccionado en tres clases estos grupos, que son los siguientes:

Primer grupo: TEORIAS CIVILISTAS.

Segundo grupo; TEORIAS DE TRANSICION O DE TIPO ELECTIVO.

Tercer grupo: TEORIAS DENOMINADAS JURIDICO - SOCIALES.

Las teorías civilistas se basan en la autonomía de la voluntad y estas se subdividen en:

- A.- Teoría del mandato;
- B.- Fórmula del acto múltiple y complejo dentro del mandato;
- C.- Teoría de la gestión de negocios;
- D.- La estipulación a favor de tercero;
- E.- De la personalidad moral ficticia, y
- F.- Teoría del contrato innominado.

Las teorías de transición o de tipo ecléctico son:

- A.- Teoría del pacto social;

- B.- De la solidaridad necesaria;
- C.- De la representación legal; y
- D.- La del uso o costumbre industrial.

Las teorías que se denominan jurídico sociales, son las siguientes:

- A.- Objetivismo solidarista de Leon Duquit;
- B.- Institucionalismo jurídico de Mauricio - Hauriou;
- C.- Normativismo de Hans Kelsen; y
- D.- Espontaneísmo social o espontaneísmo jurídico social y la idea de un derecho social de Eugenio Ehrlich, G. Gurvitch y Sinzheimer, (6).

EL CONTRATO COLECTIVO COMO DERECHO DE CLASE.

En la lucha entre el hombre y las cosas, el derecho principia a inclinarse por el hombre, al menos se lucha hoy día por un derecho más humano; el derecho del trabajo es un derecho de clase, porque tiende a asegurar las condiciones mínimas de existencia compatibles con la dignidad humana; para un sector económico social de la Nación. Algunas doctrinas extremas afirmaron que el Derecho del trabajo era un derecho de clase, por cuanto concedía derechos al trabajador y los negaba al patrono. La tesis es inexacta: El capital tiene su estatuto protector propio que es el Derecho de propiedad; el trabajo reclamó también su estatuto protector, que es el Dere-

(6) Rubén Delgado Moya; Elementos de derecho del trabajo, editorial Porrúa, México 1964 Págs. 57 y 58

cho del Trabajo. Pero hay una gran diferencia entre los dos Estatutos; el primero pretende asegurar la propiedad sobre las cosas, en tanto que el segundo quiere satisfacer las necesidades vitales del hombre que trabaja.

Demostrada la falsedad del contrato individual de trabajo, brotó el Derecho Colectivo como un camino para que los hombres que trabajan, mediante su unión, adquieran el derecho de ser los iguales del empresario. El Derecho Colectivo del Trabajo democratizó el Derecho de la Empresa.

El legislador mexicano dió un paso más en la lucha por un Derecho más humano: Garantizó la democratización del Derecho de la Empresa; para lograr este fin, declaró en el entonces artículo 43 (hoy 387) de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, que es obligación del empresario de celebrar el contrato colectivo, si el patrón se niega a firmarlo podrán ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 del mismo ordenamiento; la institución devino un derecho de los trabajadores y un deber de los empresarios, porque su fin es garantizar a la persona humana que no tendrá trato desigual, por otra parte y por el mismo propósito las normas creadas en el contrato colectivo no pueden modificarse la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.) de Ginebra denominó a esta prohibición "Principio de la inderogabilidad de las convenciones colectivas"; en algún párrafo dice:

"Los pactos individuales, derogatorios de las convenciones colectivas, en principio, son lícitas, cuando crean una modificación de las condiciones de trabajo, en favor del obrero. Al igual que en las leyes protectoras del trabajo, en favor del obrero. Al igual que en las leyes protectoras del trabajo, la prohibición de derogar a las convenciones colectivas juega en favor del trabajador, pero no en su perjuicio. La razón es que las reglamentaciones colectivas fijan únicamente condiciones mínimas a las que puede mejorar los interesados".

Finalmente, el sentido del contrato colectivo, como elemento de un derecho de clase, se revela en la disposición del Artículo 43 (ya mencionado hoy 387 de la Nueva Ley del Trabajo). El Derecho del Trabajo es un Estatuto dinámico que contiene el mínimo que ha de corresponder al trabajo en el proceso de la producción y su movimiento es de constante superación, la ley ordinaria mejora a la Constitución y los contratos colectivos a otros contratos y la Ley.

(11)

(11) MARIO DE LA CUEVA; DER. MEXICANO DEL TRABAJO ED PORRUA. México 1969, Págs. 624 y 625.

CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo que establece al empresario la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo, con un Sindicato de Trabajadores, a excepción de algunas legislaciones como las de Inglaterra, Francia, Alemania y los Estados Unidos en donde se admiten los contratos colectivos que celebran grupos sin personalidad jurídica.

En la Legislación Mexicana la solución que se da es la que el contrato colectivo debe celebrarse por un empresario o patrono o por un sindicato de patronos y un Sindicato de obreros debidamente reconocidos jurídicamente. En la polémica de Vischer — Lotmar demostró el primero, que el contrato colectivo no cobraba autoridad sino a través de la asociación profesional; la solución contraria hizo posibles las frases despectivas del maestro Marcel Planiol, la asociación profesional, y el contrato colectivo son producidos por un doble interés, por una parte, son Instituciones tutelares de los intereses de los trabajadores, en cuanto personas que prestan un servicio a los patronos; pero representan un interés profesional o colectivo, que si bien no puede ser opuesto a los intereses individuales, tampoco se confunde con ellos; por lo cual tenía razón Vischer, porque el interés profesional reclama la unidad del grupo y la posibilidad jurídica de su defensa, cuando el interés profesional falta, quedará igualmente au

sente lo específico del contrato colectivo y lo cierto es que se resuelve en relaciones individuales de trabajo (12).

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contenido del contrato colectivo de trabajo está constituido para la regulación de un conjunto de contratos individuales. El mismo no tiene eficacia sino en cuanto se lleguen a constituir relaciones de trabajo individual a las cuales deberán aplicarse los pactos del contrato colectivo. (13)

Conforme al artículo 391 de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, el contrato colectivo debe contener:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo - indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios; y
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

(12) Mario de la Cueva; Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa, México 1969, Pág. 561.

(13) Luigi de Litala; El Contrato Colectivo de Trabajo. Ed. López y Etchegoyen, Buenos Aires 1946 - pág. 64.

El Contrato Colectivo debe señalar:

A).- La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias, que de aquellas abarque, ya que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos;

B).- Debe señalar la demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación;

C).- Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones.

D).- Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las restaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casas habitación o ayudas para pago de rentas de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quien los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y, cuando exista, la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el Sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

E).- También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurren;

F).- Por último es común incluir cláusulas que señalen a grandes rasgos, la forma de imponer las sanciones y también en este punto se incluye, — cuando exista, la cláusula de exclusión por separación.

Todas estas cláusulas se han clasificado por los tratadistas (14) dividiendo el contrato colectivo en cuatro partes:

- I.- La envoltura
- II.- El elemento obligatorio;
- III.- El elemento normativo y;
- IV.- Las cláusulas eventuales, ocasionales y accesorias.

Las cláusulas que se refieren a la envoltura son las que se refieren al campo de aplicación del contrato; toda la empresa, varias empresas o sólo algunos departamentos de aquella; también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas

(14) Mario de la Cueva; Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Ed. Porrúa México 1969, Págs. 610 y sig

que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra. Cláusulas por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos, las citadas cláusulas de exclusión, etc.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquellas que indican como desempeñar el trabajo, horarios, duración de la jornada, descansos, etc.

Las cláusulas eventuales y ocasionales no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo; gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la junta y personas autorizadas por ambas partes para ese fin.

Este autor afirma que las cláusulas de un contrato colectivo se pueden agrupar en tres partes o clases principales. (15)

A) Normas que regulan la manera de realizar el trabajo.

B) Normas que se refieren a prestaciones fundamentales económicas; y

(15) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho de Trabajo Ed. Porrúa, México 1963 Págs. 312 y 313.

C) Normas de tipo administrativo.

Las primeras son aquellas que señalan horas, duración de la jornada, lugar de trabajo, etc. En cierta forma se asimilan a las que incluyen los autores en el elemento normativo.

Las segundas son aquellas que miran fundamentalmente a erogaciones por parte del patron, pues aunque casi todas las cláusulas pueden valorarse económicamente, en las de este tipo solo se incluyen aquellas que tienen carácter preponderantemente económico, como son las que afectan a salarios, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el tiempo de servicios, pagos de días de vacaciones, viáticos, gastos, jubilaciones, etc.

Las de la última clase, que se denominan administrativas, son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa, teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que se persigue; lo que se entiende en general como administrar.

Quando se incluyen cláusulas de este tipo en el contrario colectivo, dando intervención más o menos directa a la organización sindical en el manejo de la empresa, se comete un grave error; efectivamente en nuestro medio es inconveniente la inclusión de este tipo de normas en los contratos pues de hecho -

cercenan las facultades patronales de dirección y de mando, ya que el patrón se ve imposibilitado casi -- siempre para hacer una selección técnica de su personal; para ascender al mas capacitado, o para introducir menos sistemas y métodos que permitan a la empresa mantenerse a tono con los adelantos de la ciencia y de la técnica.

El maestro J. Jesús Castorena en un ensayo -- al respecto (16) señala que la doctrina Italiana Clasifica las cláusulas de la contratación colectiva en cuatro puntos:

El primero comprende aquellas disposiciones y derechos con relación a las personas físicas de los trabajadores y de los patrones lo mismo sea a -- través del contrato individual de trabajo, que en forma directa y que especialmente cobra eficacia, como norma general mediante el propio contrato individual, siendo las que fijan las condiciones del trabajo, por lo que la doctrina las denomina normas contractuales.

En el segundo grupo tienen cabida las cláusulas que se fincan o se cumplen o cobran eficacia en la persona del sindicato de trabajadores o del sindicato patronal, o en su caso del patrón individual, -- persiguen como objetivo, respecto a la organización-sindical de los trabajadores, acrecentar su posición frente a los propios agremiados y frente al patrón. -- Entre ellos destacan las cláusulas obligatorias de --

descuentos de cuotas sindicales y de exclusividad o separación del trabajo respecto a los sindicalizados así como las contribuciones patronales a los fines sociales propios del sindicato.

El tercer grupo es el de las cláusulas fincadas, cumplidas o que cobran eficacia simultáneamente en las personas sindicales y físicas de los patrones y trabajadores, como son las referentes a la integración de comisiones mixtas, el de reglamentación de derecho de huelga, el de procedimientos especiales en caso de conflictos, etc., y cuya finalidad es la de perfeccionar indirectamente la eficacia del contrato colectivo.

Finalmente el cuarto grupo se integra con el clausulado referente a las medidas transitorias que liquiden problemas surgidos con motivo del conflicto en el que nace la contratación colectiva y establecen los términos de vigencia de ésta o determinan su campo de aplicación en cuanto al espacio físico del territorio, o desde el ángulo de las empresas a quienes obliga, o desde la precisión de las especialidades profesionales que abarca.

Señala también el maestro Castorena que doctrinalmente la clasificación francesa agrupa las cláusulas de la contratación colectiva en cuatro modalidades especiales:

La primera es la de las cláusulas contractuales, que en realidad regulan y generalizan los contratos individuales de trabajo.

El segundo grupo corresponde a las cláusulas profesionales y se refieren a la materia del régimen sindical, para fortalecerlo y afirmarlo y se cumplen a través de la regularización jurídica de las asociaciones profesionales.

El tercer grupo contiene en el Clausulado — que dimana del propio contrato colectivo, y a su vez se subdivide en las cláusulas del beneficio común y vienen en la contratación colectiva, o bien en una — de dichas asociaciones con las demás partes en el — contrato, o de los obligados por éste.

Finalmente, el último grupo es el de las cláusulas transitorias cuya naturaleza es igual a — la de las últimas clasificadas por la doctrina italiana.

El maestro Castorana desprende de la conclusión acerca de esta teoría, de que todas las estipulaciones del contrato colectivo obligan a todas las partes, bien sea en forma directa o bien sea con modalidades de garantía, según corresponda a la naturaleza propia de la estipulación.

PARTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Respecto a los sujetos o partes del contrato colectivo de trabajo, nos dice el ilustre español - Guillerma Cabanellas (18) que los sujetos del contrato de trabajo son individualmente considerados, los patrones y los obreros cuando el problema se plantea dentro del pacto colectivo de condiciones de trabajo la calidad de sujeto pasa a ser de individual como norma, a colectiva. Del lado patronal se admite que el sujeto sea uno o varios patrones o bien una asociación de tal carácter. En lo que hace relación -- con los obreros.

Se señalan dos tesis diariamente pasa a ser de individual como norma, a colectiva. Del lado patronal se admite que el sujeto sea uno o varios patrones o bien una asociación de tal carácter.

En lo que hace relación con los obreros se señalan dos tesis diariamente opuestas, a través de una de ellas únicamente las asociaciones profesionales pueden por si y en representación clasista convenir los pactos colectivos de trabajo; por la segunda se indica la necesidad que los convenios colectivos pueden ser concluidos sin que sea de imprescindible necesidad la intervención de los sindicatos de trabajadores.

(18) Guillermo Cabanellas; Los Contratos de Trabajo Ed. Mundo Atlantico; Buenos Aires, 1945, págs. 490 y 501.

En cuanto se refiere a la capacidad de los sujetos del contrato colectivo, el mismo maestro Cabanellas sostiene que se deben establecer las siguientes reglas:

a) Que sean uno o varios patrones los contratantes.

Deben tener la capacidad general para contratar, establecida por la ley o estar provistos de la representación necesaria prevista por el Código Civil para los incapaces.

b) Que sea una asociación obrera o patronal.

Tiene que estar constituida de acuerdo a las disposiciones legales y ser autorizados los representantes o directivos de conformidad con los estatutos o por la asamblea general para adoptar acuerdos de esta naturaleza.

c) Que sean obreros no sindicados.

Constituidos en asamblea, con asistencia de las autoridades competentes, designaran los representantes o mandatarios y estableceran las atribuciones de éstos. Los obreros que representen a la masa de trabajadores deben ser mayores de edad y estar en goce de sus derechos civiles. La masa de trabajadores - la asamblea está integrada por la totalidad de los obreros a los cuales haya de afectar el pacto,-

sean o no mayores de edad; deben ser de la misma clase o profesión los mandatarios que la especialidad a la cual hayan de referirse el pacto colectivo.

EFFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El maestro J. Jesús Castorena (19), al respecto señala que, por ser mas accesible el sistema de clasificación francés en lo referente a las obligaciones y derechos que surgen del contrato colectivo de trabajo, el cual señala las siguientes cláusulas.

1.- Cláusulas que determinan las condiciones de trabajo.

Que aunque estipuladas en el contrato colectivo de trabajo no tienen eficacia y sólo la cobran a través de los contratos individuales de trabajo, - de los celebrados por los trabajadores al servicio - del patrón que a su vez celebró aquél.

En el caso típico de la estipulación normativa, las condiciones de trabajo se pactan para todos los trabajadores de uno o varios centros de trabajo - sin excepción por consiguiente, el pacto obligatorio es nulo.

(19) J. Jesús Castorena: Manual de Derecho Obrero; - México 1964 págs. 273 y s.s.

a) Los contratos individuales. Cada obrero y cada patrón convienen por medio de la relación de trabajo que los liga, ajustar los contratos individuales de trabajo a las cláusulas contractuales.

No hay necesidad de convenir, en ajustar o modificar el contenido de los contratos individuales ya que la modificación es una consecuencia obligada de la celebración del contrato colectivo de trabajo. Si los contratos individuales no se modifican ya que implica una obligación por parte de los trabajadores y del patrón se incurrirá con una violación al contrato colectivo; y si conviene por medio de las partes ya sea tácita o expresamente, dicho convenio será nulo por ser derogatorio del contrato colectivo.

b) Los nuevos contratos. Los nuevos contratos individuales que se celebren, deben serlo en los términos de las cláusulas contractuales. La obligación con respecto de los contratos individuales futuros consiste en ajustar esos contratos al colectivo en el momento de celebrarse aquellos. Es decir mientras no se celebren estos contratos individuales no existe ninguna obligación derivada del contrato colectivo.

Tampoco se puede afirmar que la obligación de ajustar el contrato individual el colectivo nace en el momento de celebrar aquel porque habría de concluir que antes no había obligación alguna.

La doctrina establece que la obligación es de naturaleza negativa y consiste en no contrariar los términos del contrato colectivo.

2. Cláusulas de beneficio común. Pasan generalmente sobre el patrón, aunque excepcionalmente pueden ser pacientes de ellas el sindicato obrero o sea cuando este contribuye económicamente a su realización, por ejemplo: El establecimiento de una biblioteca, implica proporcionar local, dotarla de libros y muebles, mantenerlo abierto al público, etc.

3. Cláusulas profesionales. a) Las cláusulas profesionales, son aquellas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustenta a las asociaciones profesionales obrera y patronal, que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Son obligaciones que contraen los sindicatos obreros con el fin de acentuar en el contrato colectivo su existencia, sus funciones, su capacidad jurídica y su poder o facultades para hacer prevalecer sobre los intereses individuales de sus agremiados los colectivos del grupo.

b) La obligación de pagar una cuota al sindicato.

Deriva de los estatutos de éste (artículo -

271 fracción XII) y constituye la aportación económica de los asociados para hacer posible la existencia de la asociación; es la obligación del sindicato de cobrar determinada cuota al miembro de este por medio del patrón cuya obligación es la suma descontada al sindicato, ya que estas constituyen el medio para la realización de sus fines y su supervivencia.

c) Cláusula de exclusión. Quien celebra el acto jurídico asociación, entre el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación.

La cláusula de exclusión consiste:

1. En el deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.

2.- En el deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.

3. En el deber del patrón de solicitar al --sindicato el personal que requiera para cubrir las --vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, y

4.- El deber del sindicato de proporcionar --al patrón el personal solicitado dentro del plazo --que se fije en el contrato colectivo de trabajo.

Se divide en dos aspectos, el de admisión, - obligación de ocupar las vacantes o los puestos de - nueva creación con personal sindicalizado, y el de - exclusión, obligación de despedir a quien deje de -- ser miembro del sindicato.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se hace una reforma en lo que respecta a las cláusulas de -- exclusión y admisión, pues la antigua Ley del Trabajo, el derecho de excluir al trabajador o sea de separarlo de su trabajo, era sólo del sindicato ya que éste lo hacía sin consultar a la empresa o al patrón en la reforma corresponde a las partes empresa y -- sindicato, establecerlas en los términos que crean - convenientes.

b).- Prescripción del pacto individual. Es - deber del patrón de tratar con el sindicato todos -- los conflictos que surgen entre él y los trabajado-- res; pues al crearse un sindicato se hace con la intención de defender los intereses de sus agremiados y entablar pláticas con el patrón con el fin de llegar a un entendimiento.

Está prohibido que un trabajador entable -- pláticas con el patrón, ya que para eso está el sindicato, el cual tiene la obligación de hablar por él pues sería muy ventajoso por parte del patrón hacer -- esto que constituiría una maniobra por parte de él.

4.- Cláusulas colectivas. a) Son aquellas - estipulaciones que regulan los derechos colectivos - que la ley otorga a los trabajadores y a los patrones, como son:

Derecho de huelga, suspensión de los contratos de trabajo, paro, cierre, etc., las que reconocen y regulan derechos colectivos diversos de los legales, suspensiones periódicas en las industrias de temporada; eventualidad de los turnos segundo y tercero de la industria de hilados y tejidos, intervención de los sindicatos en la gestión de las empresas etc., prestaciones de beneficio común, sea que su cumplimiento quede a cargo del patrón o a cargo del sindicato (cuando la empresa le cubre una cuota por trabajador para que satisfaga la necesidad común) o de ambos. Las que garantizan el cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo. - Las que constituyen procesos privados, previos al ejercicio de las acciones legales; las que consignan las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento del contrato; penas convencionales, suspensión de derechos, etc.

b).- Derecho de huelga. La huelga es un derecho que la ley otorga a los trabajadores; la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", mientras exis

ta un equilibrio de esta naturaleza los trabajadores estarán privados del derecho de huelga y esto sucede cuando el contrato colectivo de trabajo es cumplido; éste contiene una regulación del derecho de huelga - que consiste en plantearle al patrón los problemas - de intentar una conciliación antes de ejercitar este derecho, así que se tienen que sujetar a estos requisitos suspendiendo esas prerrogativas que la ley otorga.

c) Comisiones mixtas. Están integradas por representantes del o de los patrones y de los sindicatos obreros. Su misión es muchas veces comprobatoria de hechos o de situaciones para que las partes tomen acuerdos; en tal caso se crea el deber de concurrir a la investigación también actúa como árbitro y las partes deberán acatar sus decisiones.

d) Todas las estipulaciones colectivas dan lugar a un régimen jurídico complejo; se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato - que lo haya celebrado, con la limitación que señala el artículo 184 (artículo 296 de la Nueve Ley Federal del Trabajo).

e) Terminación del contrato colectivo de trabajo.

Al respecto nos dicen los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo que se enuncian -- así:

Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 434. Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV. Los casos del artículo 38, y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

Artículo 435. En los casos señalados en el artículo anterior, se observan las normas siguientes:

I. Si se tratara de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la junta de conciliación y arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, - la apruebe o desaprobe.

II. Si se trata de la fracción III, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje; - de conformidad con las disposiciones contenidas en - el artículo 782 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Artículo 436. En los casos de terminación - de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Artículo 437. Cuando se trate de reducción - de los trabajos en una empresa o establecimiento, se

tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Artículo 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados a la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuere mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Además de las disposiciones anteriores, el 401 señala al respecto algunas causas de terminación contrato colectivo de trabajo.

Artículo 401. El contrato Colectivo de tr
bajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra;

III. En los casos del capítulo VIII de este-
capítulo, por cierre de la empresa o establecimiento
siempre que en este último caso, el contrato colecti
vo se aplique exclusivamente en el establecimiento -
(20)

(20) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; -
Nueva Ley Federal del Trabajo; Editorial Porrúa
México 1970 Arts. 433 y 401.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

a) Su reglamentación legal.

La reglamentación legal del contrato colectivo de trabajo, para los efectos de su celebración — obligatoria por parte del patrón así como del contenido del mismo y de sus demás normas, relacionadas a su vigencia, revisión y terminación, se especifican en las siguientes normas legales (21).

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

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

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

(21) Alberto Trueba Urbina: Nuevo Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa; México 1970.

Artículo 388, Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

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

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a los profesores, siempre que se pongan de acuerdo.

En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y

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

Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la junta de conciliación y arbitraje produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el co-tro tanto en la junta de conciliación y arbitraje o en la junta Federal o local de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación — del documento lo remitirá la junta federal o local — de conciliación y arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las — partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391. El contrato colectivo conten-drá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o la expresión de ser por — tiempo indeterminado o para obra determinada.

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios, y

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes;

Artículo 392. En los contratos colectivos - podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones - sociales y económicas.

Sus resoluciones serán ejecutadas por las - juntas de conciliación y arbitraje, en los casos en que las partes declaren obligatorias.

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falta la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusiva-

mente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras, que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores -- que no formen parte del sindicato y que ya presten 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 el de la cláusula de exclusión.:

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

Artículo 396. 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.

Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos, y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta 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 el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra de—terminada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de la huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento
- II. Por terminación de la obra, y
- III. En los casos del capítulo VII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 402. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato seguirá no obstante las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores, titular del contrato-

colectivo, o de terminación de estas condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CAPITULO SEGUNDO.

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En el lenguaje corriente mexicano se habla - con frecuencia del Sindicato Titular del contrato - colectivo, del derecho a ser el titular del contrato colectivo, de la titularidad del contrato colectivo, del sindicato administrador del contrato colectivo, - de la administración del contrato colectivo y del -- derecho a ser el administrador del contrato colectivo, con cuyas frases se quiere expresar, entre otras cosas, el derecho a celebrar el contrato colectivo, - a ejercitar las acciones colectivas que deriven del propio contrato, y a pedir su revisión; pero para - expresar cualquiera de éstas ideas, con frecuencia - se usa indistintamente las palabras titularidad o ad ministración, cometiendo un grave error ya que -- existe una confusión y se les nombra igual a dos figuras jurídicas que entrañan ejercicio diferente de acciones colectivas que derivan de un contrato colec tivo y de su reglamentación en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Estas consideraciones se aplican tanto al contrato colectivo de empresa como al contrato -- colectivo obligatorio.

La Titularidad se refiere al ejercicio de - las acciones colectivas, por parte de los sindicatos mayoritarios en su carácter de representantes del in terés profesional, para pactar las nuevas condicio-

nes generales de la prestación de los servicios, en ocasión de la celebración revisión, prórroga y terminación del contrato colectivo.

La Administración es el derecho que tienen - los sindicatos mayoritarios para exigir el exacto -- cumplimiento del contrato colectivo, o la reparación por su violación, cuando se afecte en un plano general el interés profesional que representan.

Analizando estas figuras jurídicas a través- del contenido del contrato colectivo, se puede manifestar que la titularidad del contrato colectivo es el ejercicio de las acciones derivadas de la envoltura protectora del contrato, ya que a ésta la forman- las normas que se refieren a la vida e imperio de la Institución, es decir, a la iniciación, duración, revisión y terminación del contrato.

En lo que se refiere a la administración del los contratos colectivos es el ejercicio de las acciones que derivan de las cláusulas que forman los - elementos tanto accidental como esencial y obligatorio y normativo, del contrato colectivo; ejemplo de cláusulas del elemento occidental se pueden mencionar las siguientes; de la exclusión y preferencia -- sindical.

Estas consideraciones sobre la titularidad y

administración del contrato colectivo no presentan dificultades cuando en una o varias empresas los trabajadores están agrupados en un solo sindicato y consecuentemente las relaciones jurídicas contractuales están regidas por un solo contrato colectivo, — pues es obvio que dicho sindicato será el titular y administrador del contrato colectivo, ya que como hemos dicho, la titularidad y la administración se refieren al ejercicio de acciones colectivas, estos — solo le competen al único sindicato pactante. En — cambio en aquella o aquellas empresas que se encuentren en situación análoga pero que existan dos o más sindicatos, surge una gran diversidad de problemas — demasiado complejos, entre ellos; cuál sindicato es el titular del contrato, a cuál le corresponde el — ejercicio de las acciones derivadas del contrato colectivo? y los demás sindicatos que derechos tienen sobre la administración? en los siguientes apartados daremos contestación a estas interrogantes, desde luego analizando por separado el contrato colectivo de empresa y el contrato colectivo obligatorio.

Dispone la Nueva Ley Federal del Trabajo: —
 "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con — el que tenga mayor número de trabajadores en la negociación; es decir que la titularidad corresponde al — sindicato que haya celebrado el contrato con la empresa o empresas, o sea el mayoritario. Al hablar — respecto a la titularidad del contrato colectivo — obligatorio la ley es omisa; es decir el contrato colectivo obligatorio es el grado mayor en la evolución

del contrato colectivo de empresa, este es su antecedente y, por lo tanto las disposiciones que rigen al contrato colectivo de empresa también son aplicables al contrato colectivo obligatorio en tanto no haya disposición expresa en la Ley del trabajo y que no vayan en contra de la naturaleza jurídica del contrato colectivo obligatorio.

En el contrato colectivo de empresa cuando un sindicato ha surgido en mayoritarios se subroga y priva al sindicato que devino en minoritario del derecho de ejercitar la titularidad y, consecuentemente la administración.

Al presentar o incluir en esta tesis uno de los problemas que es precisamente la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, no es necesario determinar que se entiende por Titularidad y al efecto nos señala el Dr. Mario de la Cueva;

En el lenguaje mexicano se habla del Sindicato titular del Contrato Colectivo de trabajo, o el derecho a ser el titular y al efecto nos manifiesta-
(8)

El titular del contrato colectivo no es, necesariamente, quien lo celebró, sino el sindicato mayoritario, o expresado de otra manera las reglas que valen para la celebración del Contrato Colectivo son aplicables a su titularidad (9).

Concluimos que adoptaremos el principio general que el titular de un contrato colectivo, es el Sindicato que está con plena capacidad legal para ejercitar las acciones colectivas que deriven del mismo.

Para concluir el problema sobre la titularidad del contrato de trabajo mencionaré algunas ejecutorias dictadas por nuestro Máximo Tribunal. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo directo 428/56, del Sindicato Unico de Trabajadores de Comercio, Industria, Oficinas Particulares y Similares de Veracruz. Ver., y coagraviados y que se localiza en el volumen XXI. página 54 del Semanario Judicial de la Federación y al efecto dice:

"Contrato Colectivo .- Nuevo Sindicato Mayoritario. El Contrato Colectivo debe ser administrado por el Sindicato Mayoritario, aunque no lo haya celebrado originalmente, de lo que en el mismo orden de ideas sigue que si se celebra un nuevo Contrato Colectivo con un nuevo Sindicato, el anterior pactado con una organización que dejó de representar el interés profesional de los trabajadores de la Empresa debe considerarse extinguido y así tiene que declararse.

Lo que significa, que un Sindicato para ser Titular de un contrato Colectivo, debe representar el interés profesional en determinada fuente de tra-

bajo, lo que se deduce, que es necesario tener la mayoría de los trabajadores afiliados en el seno de su organización.

Contrato Colectivo. Titularidad del amparo-directo 1223/57. Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Transportes Automovilistas de la Repú**u**blica Mexicana, Volúmen 11 . Pág. 27.

Contrato Colectivo. Titularidad del.- El - sindicato que desee obtener la titularidad del con-trato colectivo debe demostrar aparte de su legal - constitución, en primer lugar, que los trabajadores-son efectivamente afiliados y, en segundo término, - que los mismos prestan sus servicios a la empresa. - Ahora bien, la junta no tiene en cuenta tales ele-mentos, pues considera que el recuento es la prueba-idonea y que las demás pruebas sólo deben considerarse como adminiciliantes, al respecto hay ejecutoria-que dice: el recuento de los trabajadores no es su-ficiente para acreditar el derecho a la titularidad, mencionada en páginas posteriores.

CAPITULO TERCERO.

SURGIMIENTO DEL CONFLICTO INTERSINDICAL SOBRE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

Frecuentemente en nuestro medio en una misma empresa o empresas prestan sus servicios trabajadores pertenecientes a distintos sindicatos, y las relaciones obrero patronales están regidas por un mismo contrato colectivo; estos sindicatos pueden ser sindicatos de empresa, pero la más apegado a nuestra realidad es que cada uno forme parte de una distinta federación, o bien, confederación de sindicatos. El fin que persiguen los sindicatos al agruparse en esta forma, es detentar el poder sindical en la empresa o empresas en donde laboran y, en un plaso más general, en una región o bien en todo el ámbito nacional, poder que puede ser empleado para defender sus intereses profesionales frente a la clase patronal o en la lucha de política electoral gubernativa. Circunscribiendo la política sindical exclusivamente a una empresa, en que presten sus servicios los trabajadores pertenecientes a distintos sindicatos pero regidos por un mismo contrato colectivo, se observa que esa política sindical está interesada, en cada sindicato, en tener el mayor número de trabajadores dentro de sus filas para ser legalmente los titulares y administradores del contrato colectivo y así en esa forma lograr el poder o supremacía. Esto trae como consecuencia que los miembros de un sindicato se pasen a otro sindicato, e inclusive que todo un sindicato se pasen a otro sindicato, e inclusive que todo un sindicato se fusiones a otro, con lo-

cual el sindicato que se ostentaba como mayoritario — deviene en minoritario y, viceversa, el sindicato — que absorbió en su seno a los trabajadores desertantes, de minoritario se convierte en mayoritario, y — en virtud de esta circunstancia se suscita un grave conflicto intergremial, ya que ambos sindicatos pretenderán ser los titulares y administradores del contrato colectivo.

El Conflicto intergremial apuntado es de grave trascendencia pues el sindicato que devino en minoriatrrio puede seguir ejecutando actos en ejercicios de la titularidad y la administración del contrato que pueden ser en menoscabo y perjuicio de la mayoría obreras, o sea del interes profesional; actos que podrán ser dolosos y de difícil reparación y hasta quizá irreparables, todo esto indebidamente — pues ya hemos expresado con anterioridad que el sindicato mayoritario es el que tiene el derecho de — ejercitar la titularidad y la administración del contrato colectivo.

CAPITULO CUARTO.

EFFECTOS DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

Una vez que se expida el decreto de obligatoriedad y que se apublicado en el Diario Oficial de la Federación será a partir de la fecha de la publicación de ese decreto cuando surta sus efectos la Titularidad en los contratos colectivos de trabajo, declarado así obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la rama de la industria y en la región de que se trate, aunque también puede suceder que en el mismo decreto se fije la fecha en que empezará a surtir sus efectos el contrato colectivo obligatorio; pudiendo ser retroactivamente a la fecha de tal publicación o bien posteriormente.

El Contrato Colectivo obligatorio surte sus efectos inmediatamente o automáticamente en forma imperativa, como una norma, o como una ley, para regular los contratos individuales, para regular las relaciones obrero patronales entre los trabajadores individuales considerados y sus respectivos patrones, sin embargo la ley establece una excepción, que es la que tratamos que dice: El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo de trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Asimismo cualesquier negociación nueva que se establezca dentro de la región en que rige el -- Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio, queda automáticamente regidas las relaciones obreto patronales por ese contrato, por lo que los trabajadores de esa nueva negociación, deberán solicitar su aplicación.

DBLIGACION DE PAGAR LA CUOTA.

El día en que todos los camaradas comprendan realmente que la organización corporativa se impone para hacer frente a la coalición patronal, no dudarán en poner en su presupuesto, bien escaso por cierto, el importe de las cuotas, acaso demasiado altas, pero muy necesarias para hacer funcionar los múltiples engranajes de una fuerte organización.

La Cantidad.- Antes de llegar a su doctrina actual relativa al monto de la cuota, la opinión obrera vaciló largo tiempo entre el sistema de las cuotas elevadas, en vigor en Inglaterra y Alemania, y el de las cuotas bajas, en armonía con lo exiguo de los salarios.

Esta última doctrina, en vigor todavía en -- gran número de sindicatos, se formuló en 1896, por primera vez, en un Congreso obrero, en el Confederal de Tours, por proposición de VEzole.

Sus razones eran las siguientes: "En los -- sindicatos que han tenido hasta hoy por objetivo el establecimiento de una caja de cierta importancia -- que permita a sus miembros resistir en caso de conflictos, era natural que todos los llamados a -- provechase de esa caja hicieran lo necesario para sos-

tenerla; pero muy pocos obreros responde a este sistema y es natural suponer que no es del agrado de la masa de los trabajadores.

Este sistema es condenable porque mantiene - en el espíritu de la mayor parte de los sindicalizados egoísmos que los inclinan a rechazar, si no es - que a odiar, al camarada que por una o por otra razón deja de pagar sus cuotas.

La comisión estima que los sindicatos no deben tener por base esencial la formación de una caja y que, además, este sistema ha estado siempre contra el objeto que tratamos de alcanzar y que es el de reunir a todos los trabajadores bajo la bandera sindical.

En consecuencia, el Congreso "invita a los sindicatos, cuyos miembros sean poco numerosos, --- comparados con la densidad de su corporación, a no exigir de los obreros sino una suma excesivamente mínima como adhesión y dejar que las cuotas sean facultativas".

Se había dejado convencer por este cálculo - bien arbitrario de probabilidades; "En una corporación compuesta de 5,000 miembros no es exagerado -

decir que no hay más de 500 miembros sindicalizados, de los cuales sólo la mitad paga. Ahora bien, si — las cuotas son de 50 céntimos (y muchas de ellas — son menores) forman una suma de 125 francos para la caja del Sindicato; para reunir esta misma suma, en el caso de que los sindicalizados no dieran cada uno más que 25 céntimos (algunos dirían más, otros nada) se necesitarían 2,500 sindicalizados, o sea la mitad de la corporación, y debemos creer que llegue a alcanzarse ese resultado. Si no se aumenta el fondo de la caja, en cambio se habrá logrado decuplicar el número de los adscritos y la multiplicación de la — energía coherente de sus adheridos.

Estas razones podrán parecer muy superficiales. Las hay mejores, tales como las aducidas por — Emilio Pouget declarando "que el valor del Sindicato depende, menos de su caudal en caja que de la multiplicación de la energía coherente de sus adherentes"

El libertario prost fue más lejos todavía — cuando trató, al organizar un sindicato sin cuotas, — de llevar a su extremo límite la doctrina del Congreso de Tours. "La pobreza, decía Proudhon, es la verdadera providencia del género humano" Prost fracasó. La C. G. T. se rehusó a aceptar a los irregulares del trabajo".

El mas éxito de esta tentativa marcó un movimiento en contra de la doctrina de las cuotas bajas.

Poco a poco, los sindicatos manifestaron tendencias a aumentarlas y uniformarlas. Encontraron grandes dificultades: Al decir de la comisión de organización del Congreso Confederado de Montpellier, tal cosa se debía a la naturaleza del obrero francés.

Nuestro temperamento irreflexivo y rebelde no se presta a las cuotas elevadas, y si estamos dispuestos a dolorosos sacrificios de otra naturaleza, no hemos sabido todavía comprender las ventajas enormes que resultarían de la riqueza de nuestras cajas sindicales sostenidas por cuotas más fuertes.

El 20 de diciembre de 1900, el Consejo Municipal de París decidió no conceder subvenciones sino a los sindicatos que así lo solicitaran estuvieran admitidos o no en la Bolsa de Trabajo. Hasta esa fecha el Consejo votaba una suma global que se repartía entre los sindicatos admitidos en la Bolsa, -- por gestiones de la Comisión Administrativa.

La Confederación General del Trabajo y la unión de los Sindicatos del Sena provocaron en enero de 1901 una agitación entre las organizaciones en favor de la autonomía de la Bolsa. En esta ocasión -- durante las reuniones que se verificaron en la Bolsa del Trabajo, particularmente la del 16 de enero, los militantes sindicalistas abogaron a favor de la elevación de las cuotas, por ser lo único que podía dar

plena independencia a los elementos. La voz del --
Pueblo publicó artículos en este sentido.

De hecho, el monto de las cuotas es muy variable aun entre los sindicatos que pertenecen a la misma federación. Por principio, en el interior de cada sindicato, son iguales para todos los miembros. Se pueden señalar, sin embargo, algunas rarísimas excepciones por ejemplo, en la Cámara Sindical de Albañiles y similares de Rennes, los peones y ayudantes pagan 50 céntimos, y los albañiles, canteros, terraceros, cementeros, etc. 75 céntimos por mes.

OBLIGACIONES DE PAGAR LAS CUOTAS SINDICALES, EN LA COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A. MEXICO, 1974.

Cláusula 12.- Cuotas sindicales.

Las Compañías continuarán descontando de los salarios respectivos o de las cuotas de jubilación -- los sindicales ordinarias correspondientes a los -- miembros del sindicato, y entregándolas a las personas y en la forma y proporciones que el Comité Central del mismo les notifique por escrito.

Analogamente las compañías descontarán y entregarán al Sindicato, bajo responsabilidad de este, las cuotas sindicales extraordinarias que el Comité Central del mismo les notifique por escrito y que -- hayan sido acordadas de conformidad con lo que para el caso previenen los Estatutos del Sindicato.

Los descuentos que hagan las compañías a los trabajadores por concepto de cuotas sindicales, tendrán preferencia sobre cualquiera otra clase de descuentos, en lo que no se oponga a las leyes.

Las Compañías serán responsables de que los descuentos por concepto de cuotas sindicales ordina-

rias y extraordinarias se lleven a cabo en forma concreta y precisa.

Salvo aviso en contrario, por parte del sindicato, las Compañías deberán entregarle al mismo -- las cantidades que hayan descontado a los trabajadores por concepto de cuotas sindicales a más tardar el día 25 del mes, inmediatamente posterior a aquel en que hayan efectuado dichos descuentos, a menos -- que, por causas no imputables a las compañías, no pudieren entregarlas en ese plazo.

EL SUPUESTO DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El tema Capital de este trabajo, nos conduce a la resolución de la tesis a que me he referido en anteriores párrafos, La Ley Federal de Trabajo señala para este tipo de problema, un procedimiento meramente especial; es la manera procesal para determinar la mayoría como supuesto a la titularidad es diferente el procedimiento que se sigue normalmente en los juicios laborales.

El artículo 389 de la Nueva Ley Federal de Trabajo en vigor, este precepto nos marca esencialmente y de una manera evidente, el paso procesal a seguir y nos expresa: "La pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo".

Para poner en claro el problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo es necesario diferenciarlo con la personalidad jurídica de los Sindicatos.

El artículo 368 nos dice en lo conducente a la personalidad del Sindicato, "Que el registro de este y de su directiva, otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante —

todas las autoridades". (22)

Tomando en consideración las ideas de este capítulo en lo referente a la personalidad de los Sindicatos, una vez que se han cumplimentado todos los requisitos que establecen los preceptos antes señalados en la Ley Federal de Trabajo; las autoridades correspondientes tienen que emitir su fallo o resolución en el término improrrogable 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 alguna, 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 le correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del 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 defiente o por la persona que designe.

Respecto de la declaración de la pérdida de

la Mayoría declarada por la Junta y que hacíamos men
ción al referirnos al artículo 389 de la Ley Federal
del Trabajo notamos que los procedimientos especia--
les son aquellos que se aplican a cuestiones que re--
quieren una solución más sumaria que los demás con--
flictos, 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 los siguien--
tes:

a).- Constitución de depósitos para garanti--
zar la prestación de servicios fuera de la República
Mexicana.

b).- Problemas que surjan por el otorgamien--
to a los trabajadores de habitaciones en arrendamien--
to.

c).- Los establecidos 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 dere
cho en cada empresa o establecimiento a que se deter--
mine 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 ten-- gan 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 colectivo de trabajo, el procedimiento - es especial y muy breve.

La voluntad de los trabajadores es esencial- mente respetable en este tipo de problemas. El de-- recho del trabajo, más bien encaminado como Derecho - Social que como Derecho Público trata de resolver es - tos problemas, de titularidad en donde al hacerse un recuento de los trabajadores queda de manifiesto su - voluntad de pertenecer a uno u otro sindicato según

los intereses de ellos.

Indiscutiblemente el procedimiento determina rá la voluntad de los trabajadores y el Sindicato tendrá la titularidad.

Enseguida estudiaremos el procedimiento que marca la Ley Federal de Trabajo para la resolución de estos interesantes problemas que se suscitan en la práctica de los trabajadores afiliados a un Sindicato.

EL PROCESO LABORAL EN LOS CONFLICTOS SOBRE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

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 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 en una tramitación especial de manera que sea más rápida y sencilla, 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 en referencia, nos señala que durante 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 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 de manera personal y se hará tres días antes de la fecha señalada para la celebración 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.

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

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 el artículo siguiente, tendrá por admitidas las peticiones de los que concurren, salvo lo dispuesto en el artículo 787.

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 concurran 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 del Trabajo, 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 establecimien-

to, 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 del Trabajo.

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

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

II.- 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 ofrecerán pruebas, las cuales deberán desahogarse a la mayor brevedad posible a efecto de que la junta dicte la resolución que proceda dentro del término de veinticuatro horas de acuerdo a lo expuesto por el artículo 711 de la Ley del Trabajo.

Uno de los aspectos de suma importancia es — que contra las resoluciones 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 laboral, en cuyos casos procede el amparo — directo.

Cabe hacer especial mención, a que en el procedimiento normal las pruebas se ofrecen despues de la audiencia de conciliación. Demanda y Excepciones, pero en otra audiencia con fecha posterior. En el procedimiento 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 se 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 decisivo de la controversia ésta se llevará a cubrir conforme a lo dispuesto por el artículo 389 de la Nueva Ley — Federal de Trabajo.

La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

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 concluida 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 Nueva Ley Federal del Trabajo nos señala la - pauta a seguir cuando se ofrece como prueba el recuento.

I.- La junta señalara 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 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.

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 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 cuarenta y ocho horas, o sea que simplifica el procedimiento especial

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

P R U E B A S .

Ya nos hemos referido al aspecto procesal -- en donde se ofrecen las pruebas y se desahogan y --- apuntamos que una de las pruebas que tiene mayor valor probatorio es el recuento de la mayoría de los - trabajadores.

"Por mayoría 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:

I.- No concurren a integral a la mayoría -- aquellas personas que poseen respecto del empresario una expectativa de derecho.

II.- Tampoco concurren aquellos trabajadores contratados por el patrón después de plantearse el - conflicto por los trabajadores.

III.- Los trabajadores separados por el patrón después de planteado el conflicto si se toman - en cuenta.

Los trabajadores de confianza no entran den-

(24) De la Cueva Mario. ob. cit. pág 802. Ed. Porrúa México.

tro de los trabajadores en el recuento.

Respecto de los altos empleados de la empresa, en la cual se llevará 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 dado, decida sobre la titularidad entre un sindicato y 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 con el recuento, veremos más adelante la solución dada por el artículo 462 de la Nueva 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)

(25) De la Cueva Mario. ob. cit. pág 804 Ed. Porrúa-México.

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

Si se toma en cuenta 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 señala 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 y 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 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.

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 divinidad de pruebas; como la confesional, testimonial, etc pero son aplicables netamente al caso, por contar con la prueba más idónea que es el recuento de los trabajadores.

EL RECUESTO

Es la prueba más idónea para demostrar -- que Sindicato le corresponde la titularidad del Contrato Colectivo de una empresa, es decir nos referimos a la prueba del recuento.

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 162 de la Ley Federal de Trabajo, menciona las normas a seguir cuando se lleve a cabo la prueba del recuento de los trabajadores, -- se observarán las normas siguientes; expresadas en -- páginas anteriores.

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 de escrito de emplazamiento en nuestro caso de titularidad, no entrará en el recuento que efectuó el actuario que comisione la junta competente de Conciliación y Arbitraje.

Respecto de esta modalidad resulta lógica 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 condiciones para otorgarles el trabajo.

Derivado de las anteriores explicaciones, el presupuesto que marca la ley, por el cual dentro del recuento se consideran 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 el que defienda sus derechos, y no otro u otros, razón que se estima suficiente para que estén presente los interesados.

Respecto al inciso V del artículo 462 de la Ley en referencia, que expresa, "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)

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

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

Si existen objeciones de este tipo la ley nos ha marcado en el inciso anterior la pauta a seguir, en forma tal que dicha prueba quedo con el valor probatorio tan grande que tiene ya, que es la voluntad de los trabajadores y de la mayoría de que resuelve este tipo de conflicto, 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 señalado 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.

TESIS JURISPRUDENCIALES.-

Respecto a esta, haremos mención de las referidas con las pruebas 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 Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en ejecutoria -

(29) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.

del 24 de junio de 1943, toca 5083/42, 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 esto 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 re-

laciones 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 Patrón.

Toca No 9970/1,2/2a Marcos Geminis Sotres,
1945.

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

RECUESTO DE TRABAJADORES. NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Si un sindicato demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, el recuento por sí solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha --probanza demuestra únicamente la simpatía de los votantes por uno u otros Sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditar la afiliación de los trabajadores al Sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho; tales como: -- que cuenta con un Estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir -- miembros; que conforme a los términos de ese Estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio Sindicato; que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado; y que ante esta obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patronos, empresa o establecimiento en donde se prestan los servicios, (Jurisprudencia: Informe 1973, 2a. -- parte, 4a. Sala, pp. 20 y 21).

CAPITULO. QUINTO

CASO TIPICO DE LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE DEMOCRACIA SINDICAL, LO TENEMOS EN EL SINDICATO FERROCARRILERO.

CAPITULO QUINTO.

Régimen de Democracia Sindical.

Los estatutos vigentes del sindicato ferrocarrilero están integrados de: a) Acta Constitutiva; b) Constitución, compuesta de 7 capítulos y 38 artículos; y, c) Estatutos propiamente dichos de 37 capítulos, 109 artículos y 11 transitorios. Fueron aprobados por la XI Convención Nacional Sindical Ordinaria, y rigen desde el 10 de Sep. de 1970 hasta el 31 de agosto de 1973.

Los ferrocarrileros pueden fundarse teóricamente (pues en la práctica es radicalmente distinto) en diversos preceptos y principios de derecho incluso Constitucionales y lo han hecho múltiples veces, infructuosamente para instituir en su sindicato la democracia sindical. Así pueden fundamentarse en el siguiente régimen de democracia:

a) El principio de "autonomía frente al Estado", del derecho general de asociación, consagrado en el Art. 9 Constitucional: "No se podrá coartar el derecho de asociación".

b) El principio de "libertad positiva" de asociación profesional obrera, consignado, primero en la fracción XVI del Art. 123 Constitucional y, después en el 357 de la ley de la materia.

c) El Principio de "autonomía de asociación profesional frente al Estado", estatuido tanto en la misma fracción XVI del 123 Constitucional como en el artículo 359 de la ley ordinaria" Los sindicatos tienen derecho a elegir libremente a sus representantes". Esto es: los sindicatos, los ferrocarrileros, poseen el derecho inalienable de elegir a sus dirigentes sindicales, sin la mas mínima intervención, ya de autoridad, ya de gobierno alguno, so pena de desenmarcarse como radicalmente antidemocrático. Es decir, así como el domicilio, la asociación profesinal obrera debe ser inviolable. Tal como se estatuye en los viejos fueros de Aragón "Debe abstenerse el Rey de penetrar en la casa del Sindicato" (73 1/2)

d) Lo previsto en el Art. 371 - IX de esa misma ley: "Procedimiento para la elección de la directiva".

Asimismo, para instaurar la democracia -- sindical, los rieleros pueden complementar su fundamento legales (y diversas ocasiones lo han realizado, inútilmente), con el derecho estatutario relativo, - donde tambien campean esplendorosamente los principios y textos de democracia sindical):

1). El artículo 5 de la Constitución de - los estatutos vigentes consigna: g) "El sindicato -- adopta como norma de conducta interna, la democra--

cia sindical, vertical y revolucionaria, respetando la pureza, legitimidad y mandato del voto directo de los trabajadores ferrocarrileros, expresado por mayoría para elegir sus cuadros directivos, delegados y representantes, y para adoptar las decisiones que mejor convengan al gremio".

11). y el 7 de la misma Constitución establece: "La autoridad del sindicato radica en la voluntad mayoritaria de sus socios, se expresa de conformidad con las prevenciones de sus estatutos, por acuerdo de sus asambleas."

111). Y en los estatutos se consigna: Art. 12 "Son derechos de los socios activos, los siguientes: A) Disfrutar de los beneficios de la Constitución (la estatutaria) y estatutos. b) Votar y ser votados; C) Tener voz y voto en las asambleas de la propia sección; m) Consignar por escrito ante quien corresponda, a los funcionarios sindicales, por violaciones a los estatutos, ley federal del trabajo, - Etc.; o) Obtener que se convoque a asambleas generales sindicales extraordinarias. ; u) Registrar Candidatos a los puestos de representación sindical Etc."

IV). En el Capítulo XXII de los mismos estatutos se estatuye lo relacionado con las asambleas, las cuales se dividen en asambleas de carácter sindicales, profesionales y políticas. (estas son anti-constitucionales). Por su esencia, las primeras div

vidense en ordinarias y extraordinarias. Las Asambleas de naturaleza sindical ordinarias son bimensuales: en las secciones débense realizar el segundo y cuarto miércoles, y, en las delegaciones el segundo y cuarto viernes de cada mes. Por definición, las de índole extraordinaria sólo se deben efectuar a petición de determinado número de sindicatos - cuando haya asuntos muy urgentes que plantear. La petición para realizar las asambleas extraordinarias se hará por escrito y, firmada por un número de peticionarios o las subdelegaciones, según el caso; se entregará a la directiva, dicha asamblea, pero si no lo hace en un plazo de 10 días que comenzará al correr el día siguiente en que se firme la petición, los solicitantes deberán hacer la convocatoria, si bien para que esa asamblea tenga validez, será indispensable que asistan a la misma a) Por lo menos las dos terceras partes de los peticionarios, según el caso; b) Las dos terceras partes de sindicatos, en las subdelegaciones; 10 en las delegaciones; 25 en las secciones que controlen hasta 1000; 50 en las que controlen hasta 2000, y 75 en las secciones cuyos miembros excedan esta última cantidad.

Las asambleas de carácter sindical, tanto ordinarias como extraordinarias, poseen facultades para plantear y satisfacer problemas que afecten notoriamente los intereses de las mayorías, según el caso, incluidos los económicos. El Art. 170 de los estatutos dispone: "Las asambleas generales sindicales tratarán los asuntos para lo que sean convocadas".

Esta disposición es notoriamente inoperante. No solo las asambleas de ese carácter, sino hasta las ordinarias, no solamente tienen facultad para tratar los problemas señalados, sino que, sin ninguna duda, poseen potestad para deponer a líderes "charros" -- usurpadores de los puestos sindicales. Fundamento legal. Todo el régimen de democracia sindical estatutario legal y Constitucional acabado de mencionar. El órgano legislativo de la asociación profesional obrera (Convención sindical en el sindicato ferroviario) es independiente respecto del Estado, pero no es soberano. De ahí que muchos textos estatutarios sean notoriamente antilegales. Como el del Art. 170 señalado.

V). En el capítulo XXVI de la ley sindical está establecido, del Art. 239 al 272, lo fundamental en materia de elecciones, cuyos procedimientos son dos: ordinario y extraordinario:

a) PROCEDIMIENTO ELECTORAL ORDINARIO. Este proceso se inicia el 1.º de Sep. de cada 3 años, y concluye el 31 de Dic. del año correspondiente. Esto es, dura 4 meses, Los principales órganos que se eligen por medio de este procedimiento son los siguientes:

1) EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, integrado por 8 dirigentes (no funcionarios como pedantemente se les designa) el Srío. Nacl. de Org. Educn. y -

y Estadística; Srio. Nacl. tesorero y 5 Srios. Cacls. de Ajustes: uno por cada rama general de trabajo (é^stos son: alambres, oficinas, trenes, vía conexos y talleres).

2). Los 39 COMITES EJECUTIVOS GENERALES - (compuesto cada uno también de 8 dirigentes) correspondientes a otras tantas.

3). LOS COMITES EJECUTIVOS DE LAS DELEGACIONES.

4). EL COMITE NACIONAL DE VIGILACION Y FISCALIZACION. (de 3 dirigentes también cada uno) - de las secciones.

6). LOS CUERPOS DE AJUSTES: nacional y generales.

7) LA CONVENCION NACIONAL SINDICAL ORDINARIA. Este órgano se integra por tantos delegados -- cuantas secciones tenga el sindicato. Esto es, por 39, habida cuenta que actualmente tiene 39 secciones. El plazo para la realización de sus actividades es - de 120 días, pero en casos urgentes podrá ampliarse. Sus principales atribuciones son de carácter legislativo. Es el único que puede reformar los estatutos, legalmente se instala en la Cd. de México, actual--- mente cada 3 años. Este órgano o convención consti-

tuye la autoridad máxima del sindicato, Por tanto-
 sus disposiciones y acuerdos son inapelables, pero -
 indiscutiblemente, sólo en cuanto se refieren o afec-
 ten a relaciones internas de la misma organización o
 sindicato, pues esas convenciones no pueden ni deben
 sustituirse al Estado. Les conviene la nota de auto-
 nomía de la asociación profesional obrera, pero no -
 son soberanas, atento al orden jurídico vigente. De-
 ahí que muchas disposiciones estatutarias sean no --
 sólo antelegales sino anticonstitucionales. Realiza
 sus atribuciones por medio de 9 comisiones elegi-
 das previamente. Por su naturaleza, se pueden sinte-
 tizar en atribuciones: a) Legislativas; b) de fisca-
 lización, y C) Diversas.

8) CONVENCION NACIONAL DE CONTRATACION. -

Este órgano o convención se integra por tantos dele-
 gados cuantas especialidades en la industria ferro-
 carrilera, con excepción de la especialidad de ofici-
 nistas, que es representada por 3 delegados. Actual-
 mente existen 32 especialidades. Previa convocato-
 ria hecha por el Srio. Nacl. o por el Pte. del comi-
 té Nacl. de Vig. y Sinzeln; es instalado en la Cd. -
 de México también, bienalmente (a diferencia del an-
 terior cuya instalación en trienal), por el cmo má-
 ximo. Cuanto refiérese a la revisión de contratos-
 laborales, constituye su atribución capital: estu-
 diar, discutir, opinar, aprobar, Etc. todas las mate-
 rias relacionadas con la revisión, así de las pre-
 venciones particulares (normas que afectan especifi-
 camente a cada especialidad de trabajadores) como de

las bases generales (cláusulas que, sin excepción, concierne a todos los ferroviarios) del contrato colectivo, cuya revisión es bienal. Dado que sus tareas deben efectuarlas en 120 días como máximo, y que el contrato colectivo posee vigencia hasta los días 30 de los meses de septiembre relativos, debe quedar instalada el 10 de junio del año correspondiente, para comenzar las mismas. La convocatoria para esta convención se hará con tiempo razonable.

Así pues los dirigentes pertenecientes a los órganos señalados, se eligen por medio del procedimiento ordinario que, como expusimos, se inicia — con excepción de lo relativo a la convención nacional de contratación) el 10 de Sept. y concluye el 31 de Dic. 4 meses cada tres años.

Cronológicamente los principales actos procesales son:

1) El 10. de Sept. de cada 3 años, el Srio Nacl. o el Pte. del comité Nacl. de Vig. y Fiscin., debe convocar para registrar candidatos a dirigentes nacionales con sus respectivos suplentes: comité ejecutivo, comité de vigilancia y fiscalización, y cuerpo de ajustes. Con objeto de que todos los ferroviarios conozcan dicha convocatoria, a los 39 Srios. Grales. de las Secciones deben reproducirla. Asimismo en la misma fecha (10. de Sept.) éstos deben convocar para registrar candidatos a dirigentes generales de sus respectivas subdelegaciones, de

legaciones y secciones.

11) Los 39 Srios. Grales. de Org. Edn y - Estadística, recibirán los nombres de los candidatos registrados a dirigentes nacionales y generales, del 2 al 15 del mismo mes.

PROCEDIMIENTO ELECTORAL EXTRAORDINARIO. -

En casos de fuerza mayor, pueden realizarse elecciones de este carácter, para dirigentes así nacionales como generales. Incluso de justificarse, y previa -- autorización del comité Nacl. de Vig. y Fiscln, los -- términos pueden reducirse hasta la mitad respecto a -- los del procedimiento ordinario. Todo lo relaciona -- do con éste en materia procesal se aplicará fielment -- e al procedimiento extraordinario.

Además, existen otros textos estatutarios de aplicación común a los procedimientos electorales -- señalados.

Los más importantes son los relativos a:

a) **REGISTRO.**

1). Los registros de candidatos para re -- presentantes generales de especialidad, deberán te -- ner, como mínimo 10 firmas de otros tantos sindica --

tos de la especialidad correspondiente.

3). Los registros de candidatos o plantillas para los comités ejecutivos y comités de vigilancia y fiscalización de las secciones y delegaciones, así como para delegados a convenciones nacionales sindicales, deberán tener no menos de 25 firmas de otros tantos trabajadores de la sección o delegación (según el caso) correspondiente.

4) Los de candidatos o planillas tanto -- para el comité ejecutivo nacional como para el comité Nacl. de Vig. y Fiscln; deberán estar firmados por lo menos, por 50 trabajadores.

b) DEMOCRACIA ELECTORAL; Además de los -- derechos citados los electores o sindicatos poseen-- entre otros, los siguientes:

1) Pueden votar por candidatos no regis-- trados.

2) Todos los candidatos aprobados pueden nombrar representantes individuales o por planillas, los cuales deberán ser acreditados previamente ante el comité electoral respectivo.

3) Del 16 al 18 de Oct. relativo (antes - de repartirse), los representantes podrán firmar las cédulas de votación, examinar las listas electorales y cotejarlas con el padrón electoral, acompañar a los representantes de especialidad en el reparto y recolección de las cédulas; podrán asimismo, en presencia del comité electoral, firmar y sellar las ánforas, observar los escrutinios, y denunciar las irregularidades del proceso.

4) En las secciones y subdelegaciones --- las ánforas estarán a cargo de los comités electorales. Los representantes de especialidad, después de recogerlas de los trabajadores, depositarán las cédulas en ellas. En la línea estarán a cargo de estos representantes.

5) Concluida la votación y recolección de cédulas, todas las ánforas y listas de votantes deberán entregarse, a los comités electorales, cuyos --- miembros son los únicos facultados para realizar los escrutinios.

c) RECURSO DE INCONFORMIDAD.

Para cuando se advierten irregularidades, tanto en los procesos electorales como en los escrutinios respectivos, referentes a candidatos y para di

rigentes, ya nacionales, ya generales, la ley sindical establece el recurso de inconstitucionalidad. La primera instancia la constituye los comités generales de Vig. y Fiscln. correspondientes, y, la segunda, el comité Nacl. de Vig. y Fiscln. Cualesquiera que las irregularidades sean deberán denunciarse por los comités electorales, o representantes de candidatos o planillas, o cualquier interesado, ante la misma instancia, la cual deberá de rendir su dictamen en un plazo no mayor de 24 horas. Pero si al conocerlo persisten en su inconstitucionalidad, los denunciadores, en un término de 48 horas, apelarán ante la segunda instancia, la cual dictaminará dentro de las 24 horas siguientes.

VI) Comités Electorales, Finalmente, en el mismo capítulo XVI de la Ley citada, se estatuyen, independientemente de los órganos electivos referidos, los comités electorales que, por su grande contribución a la consumación de los fraudes electorales, es imperativo reparar en ellos. Deberán elegirse 3 tipos de comités: a) Un comité electoral en el ejecutivo nacional, integrado por 9 miembros; b) 39 comités electorales, correspondientes a otras tantas secciones integrantes del sindicato. Estos comités se constituyen de 5 miembros; c) Tanto comités electorales cuántas delegaciones haya en el sindicato, cuyos miembros son 3.

Las funciones de todos los comités son trienales. El proceso electoral con que se eligen

difiere del de los órganos mencionados anteriormente. Como explicado, la renovación de dirigentes sindicales, ya nacionales, ya generales (los generales son los de las 39 secciones), se hace cada tres años. Todos toman posesión de sus cargos de lo. de febrero. — del año correspondiente. Pues bien, la elección de los comités electorales en todas las delegaciones y secciones se efectuará en la forma siguiente: se elegirán por aclamación en la primera asamblea sindical ordinaria que debe efectuarse en las delegaciones: — (en las delegaciones: el segundo y cuarto viernes, y, en las secciones: el segundo y cuarto miércoles de cada mes) después de la toma de la posesión de los dirigentes citados. Y la elección del comité nacional electoral realizarse así; justo un mes después de tomar posesión al Srio. Nacl. (el 1º. de marzo relativo), este convocará a los presidentes de los 39 comités electorales correspondientes a otras tantas secciones, con objeto de celebrar una asamblea entre ellos. En ella se elegira por aclamación el comité nacional electoral cuyos miembros corresponderán; 3 a la zona norte, tres a la centro, y tres a la sur. — (sólo para estos efectos las secciones se dividen en forma tal que todos estén representadas en tres zonas) las atribuciones principales de todos los comités electorales enunciados son; vigilar el reparto de las cédulas de votación; conocer de las elecciones y plebiscitos; realizar los escrutinios y hacer la de claratoria en sus jurisdicciones respectivas. (nos adelantaremos un poco: Empero, en la práctica, la atribución de tales comites es, sin ninguna duda, ni más, ni mehos una: realizar la consumación de los frau

des electorales, generalmente).

b) En el sindicato ferrocarrilero, desde 1959 no ha existido Democracia Sindical.

De sus 40 años de existencia (el 1º de Feb. - Ppdo. cumplió el cuadragésimo aniversario de fundado) alrededor de 30 casi no existió ni existe democracia-sindical en el sindicato ferrocarrilero. Empero, tan to el gremio ferrocarrilero como grandes sectores de México están conscientes que en dos lapsos ha sido -- absolutamente nula: 1) del 13 de octubre de 1948 al 26 de agosto de 1958; 2) A partir de abril de 1959 a la fecha. En cada uno de esos períodos ha existido - en minúsculo grupúsculo ferroviario mafioso: El 14- de octubre "y el Héroe de Nacozari". Respectivamente cuyos dirigentes no han tenido más mérito que el - servilismo mas abyecto hacia los presidentes de la - República en turno. En base a ello, Gómez Z. antañonista dirigente, confundador del último grupo citado, coadyuvado por unos individuos de la peor clase; ladrones, homicidas y "halcones", desde hace 14 años- y al amparo de tal grupo, ha venido imponiendo "dirigentes", sindicales, así nacionales como locales. - Asimismo, ha obtenido y sigue obteniendo para muchos- de esos individuos por "sus colaboraciones", diversos puestos de elección popular: desde sindicaturas hasta diputaciones y senadurías.

ORIGEN DE LA FALTA DE DEMOCRACIA SINDICAL EN EL STFRM.

Ahora bien, En el inciso A) de este capítulo se menciona todo un régimen de democracia sindical contenido en diversos ordenamientos legales, que los ferrocarrileros pueden (y lo han hecho) invocar para instaurar la democracia sindical en su sindicato. Asi mismo a principios de este inciso (B) expusose que -- de los 100 mil ferrocarrileros sindicados en el país, alrededor de 78 mil militaban a fines de 1970 en el - MSF.

Ante estas realidades, y como se explica, en tonces, que a partir de 1959, a la fecha hayase insti tucionalizado en el sindicato ferrocarrilero, el charrismo sindical, cuya nueva modalidad es más funesta que el Charrismo de la década del 48 al 58 ? Y cómo - se concibe que si la mayoría repudia al charrismo, ¿ desde hace 14 años no exista democracia sindical en - este sindicato ? ¿Como explicar que en ese lapso la - voluntad de unos cuantos haya prevalecido sobre la -- de alrededor de 78 mil ferroviarios? ¿Como en fin, ¿ los líderes charros han permanecido tanto tiempo usur pando los puestos sindicales, si incluso, en México - existen las leyes laborales más adelantadas del Uni-- verso? Para contestar acertadamente no es menester - consultar algún tratado de Sociología o Filosofía.

Dado que está en la conciencia nacional, las respuestas se pueden sintetizar en una: por el ilimi-

tado apoyo que los regímenes gubernamentales han otorgado, veladamente unas veces y otras franca y expresamente al pequeño grupo a los directores de él, que a partir de 1959, ha detentado el poder sindical. Pero dado que el país no es independiente ya que esta subordinado al imperialismo, el origen de la falta de democracia sindical en el sindicato ferrocarrilero, — ubicase en el trinomio: imperialismo - gobierno - — charrismo sindical. O lo que es lo mismo en el STF-RM, no existe democracia sindical, debido a la convivencia del imperialismo gobierno - Charrismo sindical

Imperialismo. A éste no le conviene, obviamente, que en México exista un sindicalismo independiente, revolucionario, que, por su propia naturaleza pugna, tanto para obtener mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, como la independencia — económica política del país.

GOBIERNO; Tres organismos o grupos detentan el poder en México: el imperialismo, la burguesía y, — en menor grado, el gobierno. Este representa los intereses de la burguesía. Luego el gobierno por las — mismas causas que el imperialismo a priori rechaza — el sindicalismo independiente y, con el, la democracia sindical, que es de su esencia. De ahí que el, — gobierno representante de la burguesía, ejerza un absoluto doble control sobre el sindicalismo: político — e ideológico. Ello se debe a que el sindicalismo corrompido y oficialista es el bastión más importante — de la burguesía y de la clase gobernante. En esta ma

teria, las autoridades laborales son eficacísimas auxiliares al gobierno; por una parte sistemáticamente rechazan el registro de los sindicatos independientes; por otra, invariablemente otorgan reconocimiento de las directivas espurias impuestas por el charrismo y por el gobierno, revistiéndolas formalmente de legalidad. Pero es evidente que ese reconocimiento constituye, más que un acto de naturaleza propiamente legal, un hecho punible.

El gobierno, al legalizar los golpes de fuerza y otorgar protección a las directivas sindicales postizas, se excede en sus facultades, tuerce la interpretación de la ley, rompe el orden jurídico, y se identifica, evidentemente, con la contrarrevolución.

CHARRISMO SINDICAL. Su naturaleza.— El charrismo es por definición ilegal. Sus notas fundamentalmente son las siguientes a) El empleo de las fuerzas armadas del poder Público para apoyar dirigentes postizos b) El uso sistemático de métodos antidemocráticos en la vida sindical c) La malversación y el robo de las cuotas sindicales; d) la unvariable connivencia de los líderes espurios con el gobierno y con los capitalistas para desmedrar los salarios de los trabajadores; e) la generalizada corrupción; f) El uso sistemático de la violencia.

Consecuentemente, la consumación sistemática-

de los fraudes electorales (v. gr. la sección 27 en - Feb. de 1971).

Pero invariablemente no han sido reconocidos-- por los dirigentes charros. El mecanismo práctico -- con que se elige al comité nacional electoral es casi idéntico a los citados.

Consecuentemente, la consumación sistemática de los fraudes electorales es explicable: los comités electorales - cuyos miembros todos son charros - poseen el absoluto control de las elecciones y de los escrutinios: éstos abren las ánforas, llenan las cédulas con nombres imaginarios, miles con nombres de - trabajadores muertos, etc. Asimismo los mecanismos - en las convenciones nacionales, así sindicales como - de contratación, son similares a los señalados.

En consecuencia, enfáticamente declaramos que el trinomio mencionado ha constituido la causa determinante para que desde su creación hasta hoy NO HAYA EXISTIDO DEMOCRACIA SINDICAL EN EL SINDICATO FERROCARRILERO, SINO EXCEPCIONALMENTE.

Tal aseveración es del dominio público. Refiérese a hechos notorios que, por ello, no necesitan comprobación. Sin embargo, se han expuesto muchos de éstos que han fundamentado ampliamente a aquella.

Uno: la confesión pública que el titular del Ejecutivo hizo el 10. de Feb. de 71 en el edificio de STFRM. De ella se deriva meridianamente que el servilismo abyecto, la actividad de las matracas, etc., -- determinó la imposición de los dirigentes sindicales actuales. Mas suponiendo sin conceder que los pocos citados no bastacen, señalaremos unos hechos más.

PRINCIPALES CAUSAS DE REPUDIO DE LOS FERROVIARIOS A LOS DIRIGENTES IMPUESTOS.

En virtud de que, como se ha demostrado, sus derechos son sistemáticamente coartados y conculcados particularmente los electorales, la mayoría de los -- ferrocarrileros padece un estado de conformidad permanente que deviene franco repudio a los dirigentes postizos. Por ello independientemente de las notas generales mencionadas del charrismo sindical, le convie--nen otras de carácter particular que contribuyen a hacer más grande aún este repudio, algunas de las cua--les son de origen ya estatutario, ya económico, ya -- político:

ESTATUTARIO: a) Fraudes electorales. Expusie--ronse ya los mecanismos prácticos que, al margen de -- la legalidad, adoptar los usurpadores del poder sindical; b) no realización de asambleas. Celebranse -- excepcionalmente; c) No rendición de cuentas de los -- fondos sindicales. Esta causal es derivada de la ane--terior; d) Continuidad de dirigentes en los puestos--

sindicales. Varios de ellos permanecen décadas en — los mismos o, a lo mas hacen rotación en otros pue—
tos; e) Casi nula defensa de los intereses profesio—
nales y sindicales de los trabajadores. Esto débese —
entre otras razones, a que los dirigentes generalmen—
te no son encontrados en sus oficinas por andar ha—
ciendo antesalas para obtener puestos de elección po—
pular; La impreparación, negligencia de los mismos,—
etc. f) Reformas estatutarias. Trienalmente se ha—
cen reformas antilegales en los estatutos para propi—
ciar la continuación en el poder sindical de la cama—
rilla charra.

ECONOMICO: a) Concentración de convenios con
la empresa que lesionan los intereses de los trabaja—
dores; b) Raquíuticos aumentos de salarios; c) Aumen—
tos generales de salarios han sido excesivamente ra—
quíuticos, insuficientes para satisfacer las mas ele—
mentales necesidades del trabajador, ordinariamente —
no entran en los tabuladores. Consiguientemente, la—
parte proporcional correspondiente a prestaciones com—
mo vacaciones, tiempo extraordinario. Etc., (Art. 84
de la Ley Laboral) no se integra en sus salarios. Son
los dirigentes quienes, traicionando los intereses —
de los trabajadores, han realizado propaganda para —
que esos aumentos quedasen fuera de los tabuladores —
así, los raquíuticos aumentos obtenidos en 1970 y 1972
de \$190.00 \$220.00 mensuales, respectivamente, queda—
ron fuera de ellos; cobro de cuotas para ingresar al—
sindicato. Para ingresar al sindicato la mayoría de—
los dirigentes han estatufdo una cuota o "mordida" —
que va de los quinientos a los mil pesos, según las—

posibilidades económicas del o de la solicitante, exceptuados claro esta, los hijos o los familiares de los charros: Si el pretensor al ingresar a aquél es hijo o pariente de un ferrocarrilero impugnador del sistema charro, que constituye la mayoría. Comunmente opónensele múltiples dificultades. A muchos de ellos incluso se les congela definitivamente su solitud.

POLITICO: a) Suspensión de derechos sindicales. Esta sanción se ha aplicado desde siempre aparentemente por infracciones a determinadas disposiciones estatutarias a quienes en alguna forma han sido opositores al sistema corrupto charro. Empero obviamente, más se ha impuesto en los tres últimos años.

BASES LEGALES DE LOS TRABAJADORES PARA DEPONER A LOS DIRIGENTES IMPUESTOS;

Existen 4 fórmulas para dar vigencia a la democracia sindical en el sindicato ferrocarrilero: - 1) Proceso Electoral Ordinario; 2) Proceso Electoral Extraordinario; 3) Deposición de los líderes impuestos; 4) Plebiscitos o Elecciones con la supervisión de inspectores de la Srfa del Trabajo y Previsión Social;

(1) **PROCESO ELECTORAL EXTRAORDINARIO.** La argumentación esgrimida contra el ordinario, en cuanto a su inoperancia es válida para este proceso.

DEPOSICION DE LOS LIDERES IMPUESTOS. Consumados los fraudes electorales, los trabajadores ostentaban la facultad legal para deponer, por medio de — asambleas, a los lideres impuestos. Hecha la deposición en la mayoría de las secciones, se convoca a una convención nacional extraordinaria para deponer a los lideres nacionales impuestos: así se procedió al mediar 1958.

La descarada imposición de los actuales dirigentes causó tanta indignación en la mayoría que, sin embargo de que muchas secciones (son 39) permanecían cerradas y custodiadas por "halcones" para el 17 de - Dic. de 1972 ya habían sido depuestos los dirigentes-espurios de las secciones: 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 14 así como los de varias delegaciones.

Los dirigentes del MSF. de otras secciones — manifestaron que las deposiciones de los usurpadores — era tan fácil, que las harían en cuanto se lo propusieran.

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA.

Principios: a) Principio de "autonomía frente al Estado":

Del derecho general de asociación (art. 9); -
b) Principio de "Libertad positiva" de asociación —

profesional obrera. (Art. 123 XVI); c) Principio -- de "Autonomía de Asociación Profesional frente al -- Estado (art. 123 - XVI)

2) Artículos: 1, 9, 17, 123, - XVI

11) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículos: 5 - g, 7

IV) ESTATUTOS.

Artículos: 12-b-c-i-0; 160-1; 161-b; 162. -- 163; 166, 170.

Subrayemos únicamente que, atento el régimen de democracia sindical contenido en los textos consignados - contrariamente a lo que dispone el artículo - 170 estatutario, respecto a que las asambleas extraordinarias solo tratarán los asuntos para las que sean convocadas, esas asambleas si tienen potestad legal - para deponer a los dirigentes impuestos.

Además de haber consumado esa deposición, los ferroviarios se apoderaron pacíficamente de la mayoría de los edificios de las secciones mencionadas, - habida cuenta que son propiedad de ellos y no de líderes impuestos. Pero hasta hoy los órganos competentes del Estado no han otorgado reconocimiento a los - genuinos dirigentes elegidos democráticamente por la mayoría de las asambleas relativas. Al contrario: el

ejército penetró y asalto muchos de tales edificios y arbitrariamente los desalojó. Mas tanto repudiaba la mayoría de los charros que, más tardaban los soldados en salir de algunas secciones, que ella en volver a posesionarse de las mismas. v. gr. las 29 y 13 insólito: ésta fue ocupada y abandonado 6 veces por el ejército, otras tantas fue retomada por los trabajadores. Pero finalmente el 18 de Dic. del 72, el ejército cubriéndose por enésima vez de gloria...? expuso de todas las secciones precitadas a los dirigentes del MSF. que, conforme a derecho, habían sido elegidos por la mayoría en las asambleas respectivas. Ese mismo día se emitió un boletín de prensa designado por el comité directivo nacional encabezado por Vallejo y 34 delegados de la VI asamblea nacional del MSF. protestando por la franca intervención del ejército en materias que constitucionalmente le están prohibidas:

PREBISCITOS O ELECCIONES CON LA SUPERVISION DE INSPECTORES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Desde siempre la mayoría de los hombres del riel han luchado denodadamente para instaurar la democracia sindical en su sindicato. Pero por razones obvias -algunas de ellas ya señaladas- esa lucha se ha intensificado en los últimos años, fundamentalmente a partir del 17 de enero de 1971, que quedó constituido formalmente el MSF. presidido por Vallejo a nivel nacional, a la fecha; más a pesar de que la ma-

yoría militar en el MSF. de que tanto sus dirigentes— como sus militantes se han sujetado al orden jurídico vigente, y de que unos y otros han propuesto formulas concretas a las autoridades competentes para una reso- lución democrática y justa al problema, esa mayoría h ha fracasado en su objetivo ha ejercitado las fórmu— las o procedimientos señalados (procesos electorales— ordinarios y extraordinarios así como la deposición — de los líderes impuestos), infructuosamente. De ahí, que, desde que el MSF. se constituyo, sus dirigentes hubiesen acordado solicitar a la Sria. del Trabajo — la realización de plebiscitos o elecciones extraordinarias con la supervisión de inspectores de la misma. Pero no fue sino hasta fines de 1972 a raíz de que — los trabajadores depusieron a los líderes impuestos y tomaron la mayoría de secciones, cuando el Srio. de — Trabajo y otros Srios de Estado— como expuesto— conce— dieron audiencia a Vallejo y demás miembros del comi— té directivo nacional del MSF. En ella estos les plan— tearon la imprescindible necesidad de efectuar los — plebiscitos o elecciones mencionadas. Empero, tales— funcionarios gubernamentales, ni entonces accedieron— ni hoy acceden a dicha petición. Ni el menor interés tienen por satisfacer este grave problema intergre— mial que no sólo afecta a los ferrocarrileros sino a— todo el país.

En base a lo anterior reiteramos que en el — SINDICATO FERROCARRILERO NO HA EXISTIDO DEMOCRACIA — SINDICAL SINO EXCEPCIONALMENTE, y que desde 1959 ésta ha sido absolutamente nula. Pero evidentemente no — iríamos al fondo del problema.

Si nos limitásemos a emitir tal aseveración.-
 Pues de ser así pecaríamos de traidores hacia el gremio ferrocarrilero, a la clase proletaria, y a México De ahí que reiteremos que es la confabulación del —
 trimonio imperialismo -gobierno- charrismo sindical, que impide la vigencia de tal democracia sindical. —
 Tan verdadero e incontrovertible es tal aserto, que —
 está avalado por la opinión pública que, en diversas formas y múltiples veces, lo ha denunciado.

Incluso el partido político OAN que, sin embargo de ser por esencia conservador, en diversas ocasiones ha denunciado el territorio existente en el —
 sindicalismo, el cual ha constituido una de las causas que han hecho inoperante la democracia sindical —
 en los sindicatos, el ferrocarrilero entre ellos. Los demás registrados no la han hecho porque nadie ignora que reciben subsidios del partido oficial y que, por ellos son sumisos lacayos de éste y de la obligaduría Pero requeríase un libro para transcribir los conceptos de la opinión pública que avalan la aseveración citada. Por tanto, sólo transcribiremos los siguientes:

1) El 1º de agosto de 1972 (año de Juárez) el PAN envía una carta al Presidente de la República denunciando que "El año de Juárez ha sido de violencia constante, en ocasiones de terror", señalando que —
 "el principal responsable de esa violencia es el gobierno, porque ha generado el desprecio a la Ley".

Implícitamente los jerarcas del Pan denunciaban, evidentemente entre otros delitos, los asesinatos a los ferrocarrileros del MSF. que pugnaban por la democracia sindical, perpetrados, respectivamente, el 28 de Oct. 11 de marzo y 12 de abril de 1972 en T. Blanca Ver., Monterrey, y Veracruz, Ver. Indudablemente algo de lo denunciado reñía con genuinos intereses patrios.

Pero mucho de ello era verdadero. Especialmente lo concerniente a la política sindical gubernamental. En efecto, sobre el particular se denunciaba "En los sindicatos cada día hay más sangre, porque el gobierno y su partido, a través de la Srfia. del Trabajo, se empeñan en imponer y sostener a líderes ajenos al movimiento obrero". Tan verdadero era tal aserto que incluso, voceros semigubernistas lo reconocieron.

Sólo una mente calenturienta, o mercenaria, o fanática, o enemiga acérrima de la democracia sindical y de México, reputaría las anteriores denuncias y sugerencias como partidistas o parciales. Empero el Gobierno, no escucho: ni los razonamientos debidamente fundados de los dirigentes del MSF, ni al cuarto poder: la opinión pública, detectora infalible de la razón y la justicia. Venció, pues, la contrarrevolución consecuentemente, la sangre de los ferrocarrileros amantes de la democracia sindical continuará regándose en el suelo patrio.

En base a lo anterior, finalmente, afirmamos una vez más que en EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERRO CARRILEROS NO HA EXISTIDO DEMOCRACIA SINDICAL, SINO - EXCEPCIONALMENTE.

PERSPECTIVAS de instaurar la Democracia Sindical en el Sindicato Ferrocarrilero, en lo Futuro.

Convención Nacional Sindical:

Manifestóse ya que, legalmente, las convenciones nacionales sindicales, que se integran por tantos delegados cuantas secciones el sindicato posee (son - 39 secciones), son las facultadas para reformar los estatutos; asimismo, el mecanismo que en la práctica, la mafia realiza para los fraudes electorales, entre ellos el de las elecciones para delegados a las convenciones nacionales sindicales. Recuérdese que exclusivamente miembros de ella, esto es, del grupo Héroe de Nacozari, son electos en todo proceso electoral. Es explicable: éste tiene el absoluto control de las elecciones. Bien los estatutos actuales, vigentes hasta el 31 de agosto de 1973, fueron reformados dolosamente para continuar los fraudes y la continuación del charrismo.

Consiguientemente: en puridad de derecho, — por más reformas dolosas que a los estatutos se hagan existe un régimen de derecho, el cual puede y debe — ser ejercido por la mayoría del gremio ferrocarrilero para instaurar la democracia sindical.

Movimiento Sindical Ferrocarrilero.

Señalose ya que, de los 100 mil ferroviarios-sindicados en el MSF. militaban, para fines de 1970, alrededor de 78 mil; Esto es, la mayoría pugnaba por la democracia sindical; capital objetivo de ese organismo. Igualmente ya que es demostrado que, la falta de democracia sindical en el sindicato ferrocarrilero débese a la connivencia del trinomio imperia-lismo. Gobierno -charrismo sindical, que desde siempre, pero fundamentalmente a partir de la época señalada ha empleado el terrorismo en contra de esa mayoría para amedrentarla y obligarla a desistir de ese patriótico objetivo. Terrorismo cuyas formas de acción han sido según quedó demostrado, desde sabotajes (v.gr. el del 29 de Dic. de 1970 en el Valle de México, hasta hoy impune), suspensión de derechos sindicales, agresiones encarcelamientos.

Ahora bien. Ante todas las realidades señaladas: frente al control absoluto que la mafia charre-ril ejerce en todas las elecciones; frente a la sistemática consumación de fraudes que realiza para imponer como dirigentes exclusivamente a miembros de su camarilla en contra de la voluntad de la mayoría; frente a las dolosas reformas estatutarias que hacen para perpetuarse en el poder sindical; frente al terrorismo desatado por el patrimonio de marras destinado entre otros objetivos a intimidar a esa mayoría para que desista de su lucha pro democracia sindical; frente a la impunidad de los asesinos de los ferrocarrileros que han luchado por ella; en fin, frente al-

franco y público apoyo que el Gobierno ha otorgado, - otorga y seguirá otorgando al pequeño grupo usurpados del poder sindical: ¿Qué posibilidades existen, pues, frente a esas realidades, de las muchas elecciones -- sindicales ferroviarias como las mediatas o subsiguientes, sean democráticas?.

¿Qué perspectivas existen de que en lo por venir haya democracia sindical y de que sea erradicado el charrismo? ¿casi ninguna? En la realidad actual-contrarrevolucionaria las perspectivas son muy remotas por no decir imposibles.

Pero cuando la contrarrevolución sea exterminada. Cuando la genuina Revolución reencuentre su -- sendero. Y cuando un Gobierno de veras revolucionario cese de apoyar al charrismo sindical, en ese momento no solamente advendrá la democracia en el sindicato ferrocarrilero sino en todos los sindicatos.

Y en ese instante advendrá una nueva era en la que verdaderamente se dará vigencia a la democracia en México... Pues como el Sr. Presidente Echeverría confesó el 15 de Dic. de 1970. "Como vamos a -- hablar de democracia en México, si cuando se elige -- una mesa directiva de un sindicato, el proceso no es democrático".

Desde su constitución hasta hoy en el sindicato ferrocarrilero no ha existido democracia sindi-

cal sino excepcionalmente. Una de esas excepciones -- constituyéndolo la insólita época que Vallejo presidió el Comité ejecutivo general: 27 de agosto de -- 1958 al 28 de marzo de 1959.

Insólita: porque en las elecciones respectivas -- que fueron supervisadas por inspectores de la Sría -- del Trabajo; la planilla que el encabezó friunfo tan -- arrolladoramente que no había tenido ni tendrá para -- lero en la historia porque en ese período la democra -- cía campeó en la vida sindical, y porque el practica -- do a la razón fue un genuino sindicalismo independien -- te respecto al Estado.

En el sindicato ferroviario no ha existido -- democracia sino excepcionalmente. Pero a partir del 29 de marzo de 1959 hasta hoy ha sido absolutamente -- nula. Y a fines del 70 consumóse uno de los fraudes -- más monstruosos de su existencia. Debido a esto últi -- mo los ánimos de la mayoría de los rieleros estaban a la toma de posesión de los dirigentes impuestos, hu -- biesen solicitado las audiencias (17 de enero de 1971) a los funcionarios competentes, a fin de demostrarles tal fraude y de solicitarles, o la realización de -- plesbiscitos, o nuevas elecciones con la supervisión -- de inspectores de la Sría. del Trabajo. Más como ma -- festado, no se concedieron. El 1º de Feb. de 1971, -- que los líderes postizos tomaban posesión de sus car -- gos, la mayoría de los rieleros efectuó actos de pro -- testa en todo el país debido a esa farsa, el fraude -- descarado y al mutismo gubernamental. En la Cd. de --

México se reunieron en la explanada de Buenavista -- 5000 rieleros para protestar. Pero el mitin no se efectuó debido a que la policía no lo permitió porque "para evitar provocaciones".

La absoluta mayoría de ferrocarrileros ha luchado desde siempre porque la democracia reine en su sindicato, Empero, en dos épocas esas luchas han ráyado en lo sublime: a) Al mediar el 58: que la planilla encabezada por Vallejo apabulló a la charra presidida por Lara; A partir de julio de 1970, que Vallejo fué encarcelado, a la fecha sublime sobre todo esto último porque, por una parte, tal mayoría ha participado en muchas ejecuciones; ha depuesto en muchas secciones a los líderes postisos, y, como sus genuinos dirigentes no fueron reconocidos, posteriormente se posesionaron pacíficamente de aquellas; y por otra porque: sin embargo de que la mafia charra como siempre consumo los fraudes; de que el 18 de Dic. citado el ejército desalojó anticonstitucionalmente de las secciones a los auténticos dirigentes; del territorio de marras; del apoyo franco y público del Gobierno a tal mafia: sin embargo en fin de que se le ha cerrado la puerta de la legalidad, esa mayoría absoluta no ha desistido hasta hoy de proseguir luchando por reinstaurar la democracia en su sindicato, pues el MSF; en cuyo seno se agrupa, como ya el acuerdo de participar en las próximas elecciones.

A la luz de las realidades señaladas se puede reconcluir que: en el sindicato ferroviario no ha --

existido democracia sino excepcionalmente; que desde marzo de 1959 hasta hoy ha sido absolutamente nula; - que es el trinomio: imperialismo - gobierno - charrismo sindical el causante de que esa democracia no exista; que si a raíz del fraude electoral ferroviario de 1970 la Sría del Trabajo hubiera accedido a la demanda de la mayoría de ferrocarrileros de celebrar plebiscitos o elecciones con la supervisión de sus inspectores, posteriormente no se hubiesen cometido tantas agresiones a los mas connotados luchadores por la democracia sindical. Incluso se habrían evitado los homicidios perpetrados en varios de éstos; que desde su origen el charrismo sindical ferroviario no habia sido apoyado por el Gobierno tan indiscretamente como hoy; que las excitativas para democratizar a los sindicatos han constituido pura demagogia; que a quienes luchan por la democracia sindical se les ha cerrado la puerta de la legalidad, etc.

En fin, atento así a los hechos expuestos como a la realidad nacional cotrarrevolucionaria prevaliente, ¿que posibilidades existen hoy de reinstaurar la democracia en el sindicato ferrocarrilero, y de que en el sindicalismo de este organismo devenga independiente del Estado ? son remotísimas. Si no imposibles. Desearía equivocarme; No para beneficio de determinados individuos o grupos que, en todo caso, unos y otros son, somos peregrinos, sino porque México no merece esa realidad, habida cuenta que al advenir la democracia en los sindicatos, en la economía y en la política fruto de un régimen revolucionario auténtico-, inexorablemente el país disfrutará de verdadera justicia social.

CONCLUSIONES.

Como corolario al estudio sobre los conflictos intersindicales he realizado al respecto las siguientes conclusiones:

I.- Un sindicato para ser Titular de un Contrato Colectivo, debe representar el interes profesional en determinada fuente de trabajo, lo que significa es tener la mayoría de los trabajadores afiliados en el seno de su organización.

II.- El Contrato Colectivo debe ser administrado por el Sindicato mayoritario aunque no lo haya celebrado originalmente; tiene validez en cuanto que el anterior pactado con una organización que dejó de representar el interes profesional de los trabajadores de la empresa debe considerarse extinguido y asienten que deducirse.

III.- El representante de un Sindicato debe tener capacidad suficiente para realizar actos mandatos, es decir que dicho representante o representación le haya sido conferida en forma, por la ley o por el representado.

IV.- Que los actos o negocios jurídicos que el representante vaya a efectuar esten previstos en los términos del mandato celebrado entre el representante del Sindicato y la empresa.

V.- El conflicto intergremial apuntado es de grave trascendencia pues el Sindicato que devino en minoría puede seguir ejecutando actos en ejercicio de la Titularidad y la Administración del Contrato que pueden ser en menoscabo y perjuicio de las mayorías obreras.

VI.- La Titularidad se refiere al ejercicio de las acciones colectivas por parte de los Sindicatos mayoritarios en su carácter de representantes del interés profesional.

VII.- La Nueva Ley Federal del Trabajo menciona los procedimientos especiales a que se sujetan la tramitación, los conflictos que se presentan con motivo de la disputa sobre la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

VIII.- El recuento de los Trabajadores, no es suficiente para acreditar el derecho de la Titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo.

IX.- La democracia es un régimen que se esfuerza por hacer participar al mayor número de ciudadanos de una manera efectiva en los asuntos políticos y sociales del Estado.

X.- Efectivamente, no existe Democracia Sindical aquí en México existirá cuando haya un gobierno verdaderamente genuino, revolucionario que deje de -- apoyar al charrismo sindical, en esas circunstancias tendremos Democracia en todos los Sindicatos.

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

- | | |
|--------------------------------|--|
| Alberto Trueba Urbina | Nuevo Derecho del Trabajo |
| Alberto Trueba Urbina | Nuevo Derecho Procesal —
del Trabajo. |
| Alfredo Sánchez Alvarado | Instituciones de Derecho-
Mexicano del Trabajo. |
| Andrés Serra Rojas | Teoría General del Estado |
| C. Wilson Randle | El Contrato Colectivo de-
Trabajo. |
| Euquerio Guerrero | Manual de Derecho del Tra-
bajo. |
| Guillermo Cabanellas | Los Contratos de Trabajo |
| J. Jesús Castorena | Manual de Derecho Obrero. |
| Leonardo Graham.
Fernández. | Los Sindicatos en México. |
| Luigi de Litala | El Contrato Colectivo de-
Trabajo. |
| Mario de la Cueva | Derecho Mexicano del Tra-
bajo. |

Máximo Leroy El Derecho Consuetudinario
Obrero.

Rubén Delgado Moyo Elemento de Derecho del --
Trabajo.

Vicente Lombardo
Toledano. Teoría y Práctica del Movi
miento Sindical Mexicano.

Constitución Política de la República.

Nueva Ley Federal del Trabajo 1975.

El Contrato Colectivo de Trabajo, Compañía de Luz y -
Fuerza del Centro, S.A. Sindicato Mexicano de Elec-
tricista, México, 1974.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955 - 1963.