



*Universidad Nacional Autónoma
de México*

FACULTAD DE DERECHO

**INGOMPETENCIA DE LAS JUNTAS LOCALES EN LOS
CONFLICTOS LABORALES DE LA INDUSTRIA CERVECERA**

T E S I S

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

**P R E S E N T A:
ERNESTO REYES FLORES**



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.

A mi esposa y a mis hijos Lilita y Benjamín, quienes con su apoyo, amor y comprensión, me dieron fuerzas - para alcanzar la meta trazada tan satisfactoria en mí.

A mis padres, quienes me dieron el ser, cariño y ternura y me dieron las bases de mi formación con enormes sacrificios sin esperar recompensa alguna de mí.

A mis hermanos, que con su apoyo constante, me dieron confianza para seguir adelante en esta difícil tarea.

A mis maestros, que con sus enseñanzas hicieron posible llegar a la culminación del camino iniciado, y en forma especial al maestro Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Octavio Cruz Beristáin por la dirección en el logro de este trabajo, sin el cual hubiese sido difícil.

INDICE

	Pag.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO I.- FUENTES LEGISLATIVAS DE LA COMPETENCIA LABORAL.	
a). Fuentes del Derecho de Trabajo.	3
b). Reformas al Artículo 123 Constitucional de - 1974.	17
c). Reformas a la Ley Federal del Trabajo respec to a la Competencia de los Tribunales de Tra bajo.	25
d). Estudio Comparado de las Reformas.	33
CAPITULO II.- NATURALEZA DEL SINDICATO DE LA INDUSTRIA CERVE- CERA.	
a). Autoridad Registradora.	65
b). Contrato Colectivo de la Industria Cervecera.	74
c). El Contrato-Ley de la Industria Cervecera.	89
CAPITULO III.- CONFLICTO DE COMPETENCIA.	
a). Incompetencia por Declinatoria.	97
b). Procedencia del Amparo por Competencia Local.	107
CAPITULO IV.- FUNDAMENTO POLITICO DE LA OMISSION DE LA INDUS- TRIA CERVECERA EN EL ARTICULO 527 DE LA LEY FE- DERAL DEL TRABAJO.	
a). Razonamientos Politicos.	121
b). Exposición Juridica.	126
CONCLUSIONES.	133
BIBLIOGRAFIA.	135

INTRODUCCION

Al realizar este modesto trabajo, no pretendo hacer de él toda una doctrina o tratado, abarcando temas que me serían de difícil solución. Mi intención aunque en realidad es muy ambiciosa, se limita únicamente a tratar de dilucidar los conflictos que pudieran darse con motivo de la adición que sufrió la fracción XXX del Artículo 123 Constitucional, enfocado principalmente a la parte relativa a la industria de "Bebidas Emvasadas", por creer que se encuentra una laguna en cuanto a su interpretación se refiere del concepto que se tuvo al determinar que industrias la integraban.

Al respecto, y esto trataré de demostrarlo en el desarrollo de mi humilde trabajo, que la intención del Legislador al ignorar de este concepto a la industria cervecera entre otras, fue premeditada, toda vez que esta industria puede considerarse como de gran desarrollo en todo el Territorio Nacional y podría ocasionarse problemas a los trabajadores en caso de conflicto al tener que trasladarse hasta esta ciudad para dirimirlos; independientemente de lo anterior, su cuadro de prestaciones y salarios es muy alto en comparación de otras industrias y se trata de una industria sin problemas laborales y económicamente fuerte.

En mi concepto, el hecho de que el Legislador hubiese decidido no ubicarla dentro de la Competencia Federal, fue porque creyó que sería más perjudicial para la economía nacional provocar un problema donde no lo hay y no por tratar de darle una jurisdicción federal, se pueda arriesgar a un problema de de-----

empleo, motivando que estas empresas tengan que recurrir al desastroso recurso de reajustar personal, argumentando una falsa productividad del trabajador de moda actualmente, más no por esto, se pueda pensar que se trata de una industria intocable, sino más bien, debe entenderse que no es oportuno otorgarle la jurisdicción federal; sin embargo, es posible que con el transcurso del tiempo las condiciones de esta industria cambien de tal manera que nazca la necesidad de darle competencia a los Tribunales Federales para conocer de los conflictos que se susciten.

Hago la advertencia y ruego al síndico que intervenga en la aprobación o desaprobarción de este trabajo su benevolencia y se me permita abarcar temas aunque al parecer ajenos al mismo, sirven como campo ilustrativo para un mejor entendimiento, no precisamente de ellos, sino mejor dicho, me ilustren más ampliamente en mi criterio y pensamiento y me den las bases para sostener mi posición, aunque a decir verdad, dentro de este campo primoroso y amplísimo del Derecho del Trabajo se ve afectado por la gran gama de Doctrinas que existen en el mismo.

CAPITULO I

FUENTES LEGISLATIVAS DE LA COMPETENCIA LABORAL

a).- Fuentes del Derecho del Trabajo.

Al iniciar este tema, es necesario para una mayor comprensión, sentar las bases que sirvan de antecedente a la formación del Derecho del Trabajo, y por tal motivo, permítaseme tratar someramente lo que se entiende por fuentes — del Derecho en lo general.

Por fuentes del Derecho se entiende a "TODA FUERZA SOCIAL CON FACULTAD NORMA TIVA CREADORA".(1)

Claude Du Pasquier dice que fuente crea una metáfora bastante feliz, afirma que remontarse a las fuentes de un río, es llegar al lugar donde las aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de — la vida social a la superficie del Derecho.(2)

Francisco Gery y Julien Boncasse, propusieron la división más general de — las fuentes del Derecho; Gery dice que, el jurista oscila entre 2 planos, uno de los cuales es una actividad científica de conocimiento, de adquisición de los datos de toda índole, materiales e ideales, que revela la vida del — hombre y de la sociedad, pasada y presente, elemento al que llamó lo dado — (le donné), un conocimiento del que habrán de deducirse las normas para las conductas jurídicas de los seres humanos; el segundo plano, es en el que el

(1) K.F.R. ALONSO García Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ediciones Ariel, tercera edición, 1971, Barcelona, P. 119.

(2) K.F.R. GARCÍA Moyres E., *Introducción al Estudio del Derecho*, Editorial Porrúa, Ed. Décima, 1961, México, P. 52.

jurista partirá de lo dado, será una actividad técnica, a través de la cual, -- modelará y adaptará a la realidad social el resultado de la investigación, -- con cuya actividad, a la que a su vez denomina lo construido (le construí), -- obtendrá las normas para el futuro Derecho Positivo; la misión del jurista, -- la parte inicial de su actividad, es de conocimiento de lo dado por la vida humana y social y de creación de las normas jurídicas, lo que la doctrina constitucional llama la función legislativa, pero tan pronto concluye la actividad creadora, se inicia la etapa de interpretación y aplicación de las normas que -- integrarán el Derecho Positivo, nueva actividad a la que la misma doctrina -- constitucional denomina la función Jurisdiccional.

La primera de estas actividades, gira en torno de las fuentes materiales; la -- segunda, parte de las fuentes formales, pero no olvidará aquellas, porque la -- interpretación necesita tomarlas como base, para determinar el significado de -- las normas.

Borecasse, precisó y difundió la terminología de Fuentes Reales, a las que también se les llama Fuentes Materiales o Substanciales y Fuentes Formales; dice que, si se quiere analizar una norma jurídica, es imprescindible distinguir la substancia de que está hecha y la forma que la reviste; las fuentes reales proporcionan la substancia, en tanto que la misión de las fuentes formales, es otorgar a la substancia una expresión adecuada, esto es, la fórmula que la identifica y la eleva a la categoría de una norma viva del Derecho Positivo.(13)

(13)C.F.R.

DE LA CUEVA Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Ed. 1a., México, 1972, P.P. 123 a 126.

Así la creación del Derecho cobra perfiles propios en el Derecho del Trabajo, pues la mutación constante que se da en él, determina que la función creadora del orden jurídico se cumple no sólo por el poder legislativo, sino también - por otros medios.

Debido a que el Derecho del Trabajo conquistó su autonomía como una rama jurídica independiente, se apartó completamente del Derecho Privado y se inició - una inquietud por presentar también a las fuentes de este Derecho del Trabajo como fuentes autónomas plenas y de acuerdo a su importancia, la jerarquía de las fuentes formales del Derecho del Trabajo, sin perder de vista que nuestro Derecho del Trabajo tiene su fuente en el artículo 123 Constitucional.

Por fuentes del Derecho del Trabajo debemos de entender a TODAS AQUELLAS FUERZAS SOCIALES CON FACULTAD REGULADORA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, Y CUYOS MANDATOS SE IMPONEN, POR CONSIGUIENTE, A LOS SUJETOS INTERESADOS CON FUERZA OBLIGATORIA, E INDEPENDIENTEMENTE DE LA VOLUNTAD DE ESTOS.(14)

El maestro Trueba Urbina da unas definiciones de las fuentes del Derecho del Trabajo, diciendo que: por fuente del Derecho del Trabajo se entiende LA GENE SIS DE LA NORMA Y LAS DIVERSAS EXPRESIONES DE LA MISMA; EL DERECHO LEGISLADO, EL ESPONTANEO Y LA JURISPRUDENCIA, ASI COMO CUALQUIER COSTUMBRE LABORAL PROTECCIONISTA DE LOS TRABAJADORES.(15)

(14) ALONSO García Manuel, obra citada. P. 119

(15) V. TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, ed. primera, 1970, México, P. 213.

En el Derecho Administrativo Laboral, se entiende por fuentes, los actos, o hechos creadores de principios e instituciones, las Leyes y Reglamentos, el Derecho Proletario, la costumbre, así como la Jurisprudencia. Estas fuentes manifiestan a su vez, el carácter intervencionista del Estado Moderno, no sólo en actividades públicas, sino también en las sociales.

En el Derecho Administrativo del Trabajo puede aprovecharse la división de las fuentes del Derecho Administrativo en general:

- a).- las Directas, y
- b).- las Indirectas.

Las primeras, o sea las directas, son fuentes escritas, como la Constitución y las Leyes Administrativas.

Las segundas, o sean las indirectas, son las no escritas, las costumbres, la doctrina científica y los principios generales del Derecho Social del Trabajo, que se formulan en el proceso de los conflictos laborales.

La teoría general de las fuentes del Derecho Laboral, reconoce también como tales las materiales y las formales; unas provienen de hechos de la vida política, económica, social, cultural, etc., y otras, son las formas de los hechos o de sus consecuencias que se aprecian en normas jurídicas, en documentos legislativos.

En nuestra disciplina se conjugan estas 2 fuentes para la creación de un sistema jurídico positivo laboral y para su aplicación práctica, a fin de que el — nuevo Derecho del Trabajo cumpla no sólo su función proteccionista de los trabajadores sino redentora y reivindicatoria, en la administración pública, privada, sindical o social.

El maestro Mario de la Cueva reconoce como Fuentes del Derecho del Trabajo las siguientes:

- 1.- Fuentes Materiales o Substanciales y Fuentes Formales.
- a).- Fuentes Materiales o Substanciales del Derecho del Trabajo.
- b).- Fuentes Formales del Derecho del Trabajo.

Las Fuentes Materiales son los distintos elementos o datos, sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales, y otros que pueda entregar la vida humana y social, que determinen la substancia de las normas jurídicas.

Las Fuentes Formales, son las formas o maneras de ser que deben adoptar los — mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, o bien, son las formas a través de las cuales se manifiesta el Derecho.

En relación al Derecho del Trabajo, se dice que una Ley de Trabajo no puede ni debe ser, un derecho abstracto desprendido de principios técnicos mediante deducciones lógicas, sino que sus finalidades son las de dar satisfacción, y ésta ha de brotar del análisis de las realidades nacionales, de las condiciones de

trabajo en las fábricas, talleres y de las necesidades materiales, educacionales y culturales del trabajador y su familia.

Una de las primeras fuentes dice, se turra en la Declaración de Derechos de — 1917, de donde se partió, y el Artículo 123 es únicamente el punto de partida de los derechos mínimos, sin los cuales la vida humana se torna inhumana; — para esto, se tendrá que tomar en cuenta la vida de los centros de trabajo, — las condiciones de existencia de los hombres, las de sus hijos, sus carencias, los contratos colectivos, las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los — convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. La — presencia de las fuentes substanciales o materiales se hace sentir en todo acto creador del Derecho Objetivo.

Al hablar de las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo, algunas de las doctrinas actuales del Derecho Privado han sido resultado de controversias de verdad hermosas; una de ellas giró en torno de las Fuentes Formales del Derecho y en especial en contra del dogma de la omnipotencia de la Ley y consecuentemente, en favor de la existencia de un derecho autónomo que no proviniera de ella. Pero fué el Derecho del Trabajo quien presentó un conjunto de normas nuevas, — creadas por procedimientos que se desenvolvían al margen y aún en contra de la voluntad del Estado, normas que eran la secuela de la lucha de las clases sociales por el establecimiento y la modificación permanentes de las condiciones

de trabajo en las empresas o ramas de la industria. Así nacieron fuentes nuevas para el Derecho, como fuentes jurídicas de clase.

De acuerdo con varios autores, es la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917, el primero de los textos que incorpora a su articulado lo que actualmente entendemos como Derechos y Deberes Laborales. El artículo 123 contiene más que una declaración o reconocimiento Constitucional de los Derechos laborales, en este precepto se encuentra toda una regulación de materias, muchos de cuyos extremos más bien pertenecen, por su contenido, a la Legislación ordinaria: — jornada de trabajo, trabajo de menores y mujeres, descansos, salario, obligaciones del empresario, derecho de coalición y huelga, protección contra el despido, créditos laborales, colocación, seguridad social y algunas materias más, son objeto de tratamiento en dicho precepto.

Dicen, que si la Constitución Mexicana de 1917 es, indudablemente, el primero de los preceptos en este terreno, la que marca en verdad el inicio desde el — punto de vista de su influencia, es la Alemana de Weimar de 1919. Su trascendencia puede considerarse, en este aspecto, fundamental, y su influjo extraordinario. En ella se contiene, al igual que en la Constitución Mexicana, el reconocimiento expreso del Derecho de asociación, la protección de la maternidad, la afirmación de la necesidad del aseguramiento contra riesgos del trabajo, y un conjunto de principios expresados en preceptos concretos que podemos resumir así: protección del trabajo y creación de un derecho unitario del mismo; — reglamentación internacional del trabajo en una for-----

mulación que excedía, evidentemente, las propias posibilidades y competencias de una declaración de ámbito estatal; reconocimiento de la libertad de trabajo, de la obligación de trabajar y del derecho al trabajo, y afirmación de la libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción, la cual queda garantizada para todas las profesiones, estableciéndose la nulidad de todo convenio o medida que tienda a impedirlo o a limitarlo.

Posterior a estas Constituciones, la mayoría de los países se dan nueva Constitución, o inician otros, una forma de Gobierno, contando por primera vez con un texto escrito fundamental, destinado a regir su existencia política. Así, -recogen ya en sus textos los Derechos y Deberes de naturaleza laboral y posteriormente ni uno sólo dejará de incorporar aquellos a la parte dogmática; tenemos por ejemplo, la Constitución Rusa de 1936, que comienza con una declaración eminentemente laboral: "la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas — constituye el Estado Socialista de Obreros y Campesinos", para añadir, acto seguido, que en la U.R.S.S., el trabajo constituye para cada ciudadano apto para trabajar un deber y una cuestión de honor, según el principio de que: "quien no trabaja no come". En la U.R.S.S., se realiza el principio del socialismo: "a cada uno, según su capacidad; a cada uno, según su trabajo".

En Derecho del Trabajo, las fuentes formales se clasifican en:

- a).- propias u originarias,
- b).- translativas o impropias.

Las propias u originarias, son aquellas fuerzas sociales que tienen facultad normativa creadora, pudiendo, en consecuencia, ser estimadas como origen de mandatos jurídicos.

Las impropias o translativas, equivalen a los medios de expresión a través de los cuales se hace patente el mandato.

El esquema de las fuentes del Derecho, al referirlo a la rama jurídico-laboral ha de contar con los siguientes supuestos:

- 1.- La misma noción o concepto de fuente del Derecho, entendida como fuerza social con facultad normativa creadora.*
- 2.- La estimación y aceptación consiguiente del valor de toda postura pluralista, que rompa con la unitariedad dictatorial de la voluntad legislativa, para dar entrada a la espontaneidad de las relaciones sociales, bien que, sin por ello llegar a una atomización del cuadro de las fuentes.*
- 3.- La superación de todo positivismo, que quiera ver en el Derecho o una manifestación del imperio de una voluntad inmediata, reflexiva o espontánea, o un producto puramente sociológico, resultante de la lucha y enfrentamiento de las realidades sociales.*
- 4.- Finalmente, la necesaria distinción entre fuentes del Derecho y fuentes de la obligación, que, en nuestro caso, habría que formular como fuente del Derecho del Trabajo y fuentes del contrato de trabajo.*

Tratarlo de ofrecer un cuadro que recoja, en la forma más completa posible,--

los distintos criterios bajo los cuales cabe encuadrar las fuentes del Derecho del Trabajo, se pueden clasificar con arreglo a los siguientes puntos de vista:

A.- POR SU AMBITO DE EXTENSION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO:

- a).- Comunes a otras ramas del Derecho: Ley, costumbre, principios generales del derecho.
- b).- Específicos del ordenamiento laboral: reglamentaciones de trabajo, reglamentos de régimen interior, pactos colectivos, y;
- c).- Supletorias: derecho común.

B.- POR SU NATURALEZA:

- a).- En sentido propio, originario o de producción: Estado, Sociedad, organizaciones sindicales.
- b).- En sentido impropio, traslativo o jurídico positivo: Ley (dentro de la cual se comprenden las reglamentaciones de trabajo), costumbres, principios generales del derecho y convenios colectivos.

C.- POR SU ORIGEN:

- a).- De carácter internacional: tratados y convenios internacionales,
- b).- Estatales, que pueden a su vez, diferenciarse en:
 - a').- normas de valor constitucional, y
 - b').- normas de valor ordinario.
- c).- No estatales, distinguibles también, a su vez, en:
 - a').- de naturaleza social, y
 - b').- de índole profesional.

D.- POR SU SIGNIFICACION JERARQUICA FORMAL:

- a).- Constitucionales;

- b).- no constitucionales, y entre éstos,
 a').- de origen estatal, y
 b').- de origen no estatal(6)

También las fuentes formales pueden clasificarse de la siguiente manera:

- 1.- La Constitución y las Fuentes Formales Subconstitucionales.
- 2.- Fuentes Formales Generales y Particulares.
- 3.- Fuentes Formales Estatales y Autónomas.
- 4.- Fuentes de Aplicación General y Particular.

Si la Constitución se considera como los principios, normas e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía como fundamento y motor de su orden jurídico, es decir, un ordenamiento supraestatal, debe ser entonces la base, el punto de partida para la constitución del orden jurídico del trabajo, o mejor dicho, la fuente del Derecho material; pero también se considera como la fuente formal del Derecho, porque si bien contiene principios generales, se encuentran así mismo en ella normas concretas de aplicación automática, como el principio de la jornada máxima o la protección al salario.

Las fuentes formales subconstitucionales, son todas las formas de creación de Derecho objetivo usadas por las autoridades estatales, por el pueblo y por las clases sociales.

Las fuentes formales generales y particulares pueden quedar dentro de las fuentes subconstitucionales, tales como la Ley, la jurisprudencia y la costumbre, pero hay otras, producto de las exigencias de los estatutos nuevos (derecho social), particularmente el derecho del trabajo que no se presenta en las ramas clásicas, por ejemplo, el contrato y las sentencias colectivas.

El derecho estatal, está integrado por las normas creadas por los órganos del Estado. Derecho autónomo, son aquellas normas producidas directamente por los hombres o por sus agrupaciones, sin intervención y aún en contra de la voluntad del Estado.

Las fuentes de aplicación general y particular, tienen especial importancia en el derecho del trabajo. Ciertas normas son de aplicación general a todos los trabajadores: la Declaración de los Derechos Sociales, la Ley, la Jurisprudencia; la segunda de estas fuentes, afirma expresamente la idea en su artículo primero, en donde se lee que: "La Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución.

Existen otras, que son las que forman el derecho del trabajo autónomo: los contratos colectivos, los contratos-Ley, y las costumbres y los usos de empresa, cuya vigilancia se limita a empresas o ramas de la industria determinada.

Por otra parte, también podemos hablar de una clasificación en atención a su jerarquía:

A1.- FUENTES JURIDICAS:

- 1.- La Constitución Político-Social de 1917, específicamente el Artículo 123, que trata del Trabajo y de la Previsión Social en normas exclusivas en favor de los trabajadores.
- 2.- Los Tratados y las Recomendaciones del Derecho Internacional del Trabajo.
- 3.- Las Leyes del Trabajo Reglamentarias del Artículo 123, expedidas por el Poder Legislativo Federal.
- 4.- Las Leyes y Reglamentos Administrativos del Trabajo y de la Previsión Social.
- 5.- La Jurisprudencia del Trabajo.
- 6.- Los Estatutos y Reglamentos de los Sindicatos, de las Federaciones y Confederaciones de los trabajadores.
- 7.- Las Costumbres Laborales.

B1.- FUENTES ESPONTANEAS.

Las Fuentes Jurídicas se integran por el conjunto de normas o principios creados por el Poder Público, es decir, por las Autoridades Legislativas, Ejecutivas y Jurisdiccionales, con imperio o mando que las hagan obligatorias para trabajadores y patrones y para las propias Autoridades. De antemano, se observa, que se aplique la norma que más favorezca al trabajador, como un principio fundamental.

Las fuentes espontáneas, brotan en la vida de relación social del proletariado, entre los trabajadores y sus asociaciones profesionales o sindicatos y se rebelan en el conjunto de reglas escritas o verbales que reglamentan la vida del trabajo y la sociabilidad proletaria, son en síntesis: fuentes creadoras de Derecho y de robustecimiento de las aspiraciones de la clase trabajadora. Estas fuentes, no emanan de la autoridad pública ni de la social, sino de la organización sindical obrera, pero cumplen y ejercen la misma función de la Ley en las relaciones entre los trabajadores y repercuten en la empresa y frente a los patrones, y aunque algunos juristas no quieren reconocer su carácter jurídico, sin embargo, Rodolfo Von Ihering implícitamente admite las fuentes reglamentarias y estatutarias que emanan de los sindicatos obreros, cuando expresa:

"El derecho es el trabajo sin descanso y no sólo el trabajo del poder público, sino, el de todo el pueblo".

Por otra parte, nadie puede atreverse a negar que el proletariado encarna el grupo más importante de la colectividad, y expresa mejor la voluntad popular con carácter vigoroso y expresivo. La propia Ley Federal del Trabajo reconoce tales fuentes espontáneas que brotan de la asociación de trabajadores, en precepto de notoria nitidez jurídica:

Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

A la luz del precepto cuyo origen se encuentra en la Declaración de Derechos Sociales de 1917, en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, apartado

"A", y fracción X del apartado "B", de nuestra Constitución, las fuentes espontáneas constitutivas del Derecho Sindical proletario tienen la misma fuerza jurídica que la Ley, y por consiguiente, son fuentes del Derecho Administrativo del Trabajo, que se proyectan en las relaciones laborales, en la Administración Pública Laboral, en la Administración social del trabajo, en la Jurisdicción y en el Derecho Proletario (7).

b).- REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1974.

Desde 1929 nuestro Artículo 123 Constitucional ha sufrido diversas reformas de bidas al desarrollo social y económico de nuestro país.

Estas reformas han traído como consecuencia que las normas laborales se hayan unificado en toda la República, y aún más, se facultó al Congreso de la Unión de manera exclusiva para legislar sobre el trabajo; se le atribuyó competencia para la legislación de las Leyes Laborales, en actividades de empresas que tienen su origen en permisos o concesiones autorizadas por la Federación, derivadas éstas, de la observancia del Artículo 27 Constitucional; también, las actividades que se generan o que tienen sus efectos en varias Entidades Federativas, caen dentro de su competencia, sin reducir desde luego, la facultad que los Gobiernos Estatales tienen de velar por la aplicación y cumplimiento de —

(7) V. TRIERA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrúa, ed. primera, P. 144, 1er. tomo.

las Leyes laborales en sus respectivas jurisdicciones, en las actividades económicas, de interés preponderantemente local.

De las diversas reformas que ha tenido desde su creación el artículo 123 constitucional, las que han ocurrido durante el año de 1974, son las que estudiaremos por ser éstas, el objeto de nuestro estudio.

La primera de las reformas, fué la que por Decreto de fecha 7 de octubre reformó el párrafo inicial del apartado "B", publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de ese año, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

La reforma se debió al hecho de que los territorios de Quintana Roo y Baja California Sur lograron su autonomía, por convertirse en Estados Libres y Soberanos, lo cual motivó que dichos Estados se rigieran por su legislación, quedando en esta forma fuera del ámbito de aplicación a lo establecido en el artículo 123 referido, desapareciendo en la reforma los vocablos: "DE LOS TERRITORIOS", quedando redactada de la siguiente manera:

"Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores".(8)

(8) V. TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, ed. vigésima sexta, 1975, México, P.9.

La segunda reforma que sufrió nuestra Constitución en su artículo 123, según Decreto de fecha 27 de diciembre de 1974, modificó las fracciones II, V, XI, XV, XXV, XXX, del apartado "A", y las fracciones VIII y XI, inciso c del apartado "B", publicado el 31 de diciembre en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Esta reforma fue originada en virtud de la igualdad en derechos que alcanzó la mujer y por lo tanto, todas las limitaciones que tenía en este inciso del artículo 123 quedaron obsoletos y al redactar la reforma, desaparecieron las frases siguientes: PARA LAS MUJERES.....; EL TRABAJO EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DESPUES DE LAS DIEZ DE LA NOCHE PARA LA MUJER....., quedando como sigue la fracción II.

"La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años.

La fracción V sufrió intensas modificaciones, no sólo suprimiendo párrafos, sino adicionándole otros a efecto de mejorarlos técnicamente, actualizándolo, poniéndolo al día, de acuerdo con el avance de la ciencia médica y más que nada, a fin de lograr los objetivos de esta Ley, que es la de proteger en toda su intensidad al trabajador, pero la intención del legislador, todavía fue más lejos

no sólo protegió a la madre trabajadora, sino que su protección llegó al futuro hijo, al niño que posiblemente mañana sea un fruto provechoso para el país. Las frases suprimidas son las siguientes: "...LOS TRES MESES ANTERIORES AL PARTO.....MATERIAL.....EN EL MES SIGUIENTE AL PARTO DISFRITARÁN FORZOSAMENTE DE DESCANSO....."

Las frases adicionadas a esta fracción son las siguientes: "...EL EMBARAZO..... Y SIGNIFIQUE UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION; GOZARÁN FORZOSAMENTE DE UN DESCANSO DE SEIS SEMANAS ANTERIORES A LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y SEIS SEMANAS POSTERIORES AL MISMO.

Por lo tanto, la fracción V quedó redactada de la siguiente manera:

"Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".

La fracción XI fué modificada eliminando de la misma, las limitaciones que tenía la mujer para trabajar tiempo extraordinario, quitando por lo tanto las frases siguientes: "...LOS HOMBRES..... Y LAS MUJERES DE CUALQUIER EDAD..

...", quedando únicamente protegidos los menores de dieciseis años hombres y mujeres, por lo que esta fracción quedó redactada de la siguiente manera:

"Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de diez y seis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

La fracción XV también se vio afectado por las modificaciones de la fracción - V, independientemente de que en su redacción se mejoró tratando de abarcar más la protección de la integridad física del trabajador, aumentando algunos conceptos nuevos y modificando otros. Las frases modificadas son ".....SALUBRIDAD COMPATIBLE CON LA NATURALEZA DE LA NEGOCIACION, BAJO LAS PENAS QUE AL EFECTO ESTABLEZCAN LAS LEYES.;

Las frases adicionadas son las siguientes: ".....SEGURIDAD.....LA MAYOR GARANTIA..... Y DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCION, CUANDO SE TRATE DE MUJERES EMBARAZADAS....."Por todo lo anterior, la fracción XV quedó redactada de la siguiente manera:

"El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de la negociación, los preceptos legales sobre higiene y

seguridad en las instalaciones de su establecimiento y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

La fracción XXV en su afán de proteger al núcleo familiar, adicionó un párrafo en el que obliga que las instituciones oficiales den preferencia en igualdad de circunstancias al jefe de familia; el párrafo adicionado es el siguiente:...

....EN LA PRESTACION DE ESTE SERVICIO SE TOMARA EN CUENTA LA DEMANDA DE TRABAJO Y, EN IGUALDAD DE CONDICIONES TENDRAN PRIORIDAD QUIENES REPRESENTEN LA UNICA FUENTE DE INGRESOS EN SU FAMILIA.....

Por lo tanto, la fracción XXV quedó redactada de la siguiente manera:

"El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, -bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial- o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la de

menda de trabajo y, en igualdad de condiciones tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia".

La fracción XXIX fue reformada a efecto de que la Ley ha estado logrando sus objetivos trazados desde sus inicios, amparando en su institución a núcleos de población cada vez más amplios, asalariados y no asalariados. Asimismo, se le dió una definición más precisa en cuanto a su alcance, a la finalidad de interés social, aumentando su protección a la familia y por este motivo, hizo realidad la institución de la Guardería, ayudando así al desarrollo familiar. Las frases suprimidas son las siguientes:..... LA EXPEDICION DE..... Y OTROS CON FINES ANALOGOS.

Las frases reformadas son: SE CONSIDERA DEpor la frase.....ES DE UTILIDAD.

Las frases adicionadas a esta fracción, son las siguientes:DE VEJEZ..
DE SERVICIO DE GUARDERIA Y CUALQUIER OTRO ENCAMINADO A LA PROTECCION Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES, CAMPESINOS, NO ASALARIADOS Y OTROS SECTORES SOCIALES Y SUS FAMILIAS.

Por lo tanto, la fracción XXIX quedó redactada de la siguiente manera:

"Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias".

También el Apartado "B" sufrió algunas reformas durante este año de 1974, para que los trabajadores al servicio del Estado alcanzaran las mismas protecciones que los trabajadores al servicio de los particulares, tomando en cuenta de que se trata también de trabajadores; estas reformas las sufrió en las fracciones VIII y XI.

La fracción VIII, lo mismo que la fracción XXV del apartado "A", como se afirmó anteriormente, con el afán de proteger al núcleo familiar, adicionó un párrafo en el cual obliga a las instituciones oficiales de trabajo, den preferencia en igualdad de circunstancias a los jefes de familia; el párrafo adicionado es el siguiente:..... EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRA PRIORIDAD QUIEN REPRESENTA LA UNICA FUENTE DE INGRESO EN SU FAMILIA.

Con estas adiciones, la fracción VIII quedó redactada de la siguiente manera:

"Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que

los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia."

Por lo que respecta a la fracción XI del apartado "B" y en atención a la protección que se le ha dado a la maternidad, se suprimieron algunos párrafos y se le adicionaron otros, mejorándolos técnicamente, actualizándolo de acuerdo con el avance de la ciencia médica; los párrafos adicionados son los siguientes: LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION;..... GOZARAN FORZOSAMENTE DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO-INTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO DE TRABAJO.....

Las frases suprimidas son las siguientes: LAS MUJERES DISFRUTARA.....
...DURANTE.....AMAMANTAR.....

Debido a lo anterior, la fracción XI, inciso c del apartado "B", quedó modificado como sigue:

"Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un

mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles".

La última reforma que sufrió nuestra Constitución en su artículo 123, consistió en que se adicionaron a la fracción XXXI del apartado "A" seis ramas de industrias a las que el Legislador consideró que fueran de competencia federal. Esta reforma según decreto de fecha 4 de febrero de 1975, fue publicada en el — Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero del mismo año, entrando en vigor al día siguiente de su publicación. Es necesario hacer notar que, aunque esta reforma aparentemente no es del año de 1974, fue turnada a la Cámara de Senadores para su estudio y dictamen el 29 de diciembre de 1974, y se menciona por ser la base de este trabajo. Las adiciones que sufrió esta fracción son — las siguientes:INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, PRODUCTOS QUÍMICOS FARMACÉUTICOS Y MEDICINALES,BEBIDAS ENVASADAS.

Esta fracción quedó redactada de la siguiente manera:

"La aplicación de las Leyes de trabajo corresponde a las auto-

tidades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones; pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huleira, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos farmacéuticos y medicinales, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la Ley respectiva".

c).- *Reformas a la Ley Federal del Trabajo respecto a la Competencia de los Tribunales de Trabajo.*

Como consecuencia de las reformas que desde 1929 ha sufrido nuestra Constitución, la Federación afirmó su competencia sobre aquellas ramas de la actividad social y económica que, por efecto del orden Constitucional que nos rige no podían quedar sometidas al régimen de Autoridades Locales; de igual manera, sobre aquellas otras actividades que por el desarrollo a que habían llegado ejercían influencia sobre la economía general del país y por ello mismo no podían quedar sujetas a disposiciones de orden local, de esta manera se originó que la esfera de atribuciones de la Federación se haya venido ampliando conforme a las necesidades impuestas por el crecimiento económico del país.

En 1933, se adicionó la fracción X del artículo 73 Constitucional, señalando la competencia del Gobierno Federal para conocer también de los problemas relativos a la industria textil.

En 1934, se registra una nueva adición, facultando al Congreso de la Unión - para legislar sobre energía eléctrica, ampliando la competencia federal para conocer y resolver los problemas relacionados con las obligaciones de los patrones en materia de educación, y prescribiendo la participación que el Congreso debe señalar a los Estados y a los Municipios en relación a los impuestos sobre energía eléctrica.

En 1935 surte sus efectos parte de la fracción X del artículo 73, y faculta al Congreso Federal para legislar en relación a la industria cinematográfica, y - en 1942, mediante las modificaciones introducidas en el mismo artículo y fracción, se suprime el párrafo final relativo a la participación que debían recibir los Estados y Municipios sobre los impuestos a la energía eléctrica, y finalmente, en este mismo año, se faculta al Congreso de la Unión para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica; - para establecer el Banco de Emisión único en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir Leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

Debido a la activación del reparto agrario, a las reivindicaciones de importantes recursos naturales y a la confirmación de una conciencia revolucionaria y nacionalista, se registraron señalados cambios de avance en la economía del país y en las relaciones entre los factores de la producción, lo que propició la formación y el crecimiento de las organizaciones de trabajadores y creó la necesidad de que se ampliara la competencia federal en materia de trabajo a las empresas que actuaban en virtud de concesión o contratos de la Federación; a la industria cinematográfica y a los organismos administrados de manera directa o descentralizada por el Gobierno Federal, dando lugar a que en 1942, se promoviera una nueva reforma del artículo 123 Constitucional, adicionándole la fracción XXXI para precisar los casos de competencia federal en materia de trabajo.

En 1962, por adición al artículo 123 fracción XXXI, se incorporaron a la jurisdicción federal, las industrias petroquímicas, metalúrgicas y siderúrgica, incluyendo la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, y la obtención del hierro metálico y del acero en todas sus formas y ligas o aleaciones, así como los productos laminados de los mismos; añadiendo también la industria del cemento.

Todas estas reformas se han promovido con el propósito de mantener nuestra legislación laboral al ritmo del desarrollo social y económico, imprimiendo mayor dinamismo a la expansión industrial para evitar la concentración de esta actividad en determinados lugares o regiones sobresaturados de población y problemas.

El Gobierno Federal es el principal interesado en mantener y acelerar este proceso de desarrollo, tanto para constituir un mercado de consumo interno sólido y fuerte, como para que la demanda interior pueda ser satisfecha con bienes y productos elaborados en el país, para lo cual es indispensable emplear las tecnologías más avanzadas, pues sólo por este medio será posible alcanzar una positiva independencia económica.

Por lo anterior, resultó indispensable garantizar dentro de las normas de equi

dad y justicia el equilibrio de los factores de la producción, adecuar las inversiones extranjeras y nacionales a las exigencias de esa nueva estrategia y propiciar el robustecimiento de las organizaciones sindicales a nivel nacional.

En consecuencia, se introdujo una nueva adición a la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, a efecto de incorporar a la competencia de las autoridades federales, las industrias relativas a: fabricación y ensamble de vehículos automóviles, productos farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales y enlatado de alimentos, por considerar que estas ramas de la actividad económica han alcanzado una gran importancia por su organización a nivel nacional, y por los indiscutibles efectos que tales actividades ejercen sobre la población general del país.

De la misma manera, la industria enlatadora de alimentos y la de productos farmacéuticos y medicamentos que sin duda alguna satisfacen necesidades fundamentales de nuestro pueblo y por lo mismo han adoptado formas de producción que es muy conveniente impulsar y proteger mediante un adecuado control que preserve el interés de la nación, de manera que los efectos del desarrollo en estas ramas de la economía sean siempre positivas y saludables para el pueblo y el país.

Así también, el punto de vista legislativo se manifiesta coincidente respecto

de la industria embotelladora de aguas, sean naturales o gasificadas, ya que - proporcionar ocupación a importantes y numerosos núcleos de trabajadores, concentra en unas cuantas empresas nacionales, porcentajes considerables de capital en la operación de esta industria y de ella dependen numerosas ramas económicas secundarias, por lo que resulta obvia la necesidad de que las actividades de dicha industria se incorporen a la Jurisdicción federal.

De todas estas reformas al artículo 123 y por la adición de la fracción XXXI, - el legislador consideró conveniente que estas ramas industriales fueran de jurisdicción federal, por lo que se consideró necesario reformar los artículos 359 y 361 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que al efecto declaran:

Artículo 359.- Por razón de la materia corresponde a la Junta Federal el conocimiento de los conflictos que se refieran :

- I.- A las empresas de transportes en general que actúan en virtud de un contrato o de una concesión federal. (transportes y comunicaciones terrestres, marítimos, fluviales, aéreos, telefónicos y telegráficos);
- II.- A las empresas que se dediquen a la extracción de materias minerales que correspondan al dominio directo de la nación, de acuerdo con el artículo 27 Constitucional y sus Leyes reglamentarias, y a las industrias conexas con aquéllas;
- III.- A empresas que importen o exporten energía eléctrica, o cualquiera otra fuerza física, por virtud de una concesión federal;

IV.- A la generación y transmisión de fuerzas físicas por empresas de jurisdicción o concesión federal cuando sus actividades abarquen dos o más entidades federativas;

V.- A las industrias de jurisdicción federal o local, cuando el conflicto afecte a dos o más entidades federativas, y

VI.- Al contrato colectivo que haya sido declarado obligatorio en los términos del artículo 58, cuando deba regir en más de una entidad federativa.

Artículo 361.- Por razón del lugar, son de jurisdicción federal las empresas o industrias establecidas total o parcialmente en zonas federales.

Estos dos artículos fueron reformados por Decreto del 29 de diciembre de 1962, publicado en el diario oficial del 31 de ese mismo mes y año, incorporando éstos en uno sólo que es el actual 527, quedando redactado como sigue:

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de :

I.- La industria minera y de hidrocarburos;

II.- La industria petroquímica;

III.- Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y —

los productos laminados de los mismos;

IV.- La industria eléctrica;

Vb.- La industria cinematográfica;

V.- La industria textil;

VII.- La industria huleira;

VIII.- La industria azucarera;

IX.- La industria del cemento;

X.- La industria ferrocarrilera;

XI.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada -
por el Gobierno Federal;

XII.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y
las que les sean conexas;

XIII.- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territo-
riales;

XIV.- Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, y

XV.- Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más
de una Entidad Federativa. (9)

Por último, por Decreto del 30 de diciembre de 1974 y publicado en el Diario O
ficial en 7 de febrero de 1975, sufre este artículo otra modificación, con la
que se le adicionan seis nuevas ramas de industrias a la competencia federal,-
las cuales son las siguientes:

1.- La industria automotriz;

(9) IV. ROCHA Bardala Juan Francisco y Franco G.S. José Ferrando, La Competencia
en Materia Laboral, Cárdenas editor y distribuidor, primera edición, 1975,
México, P. 178 y sgts.

- 2.- La industria de productos químico-farmacéuticos y medicinales;
- 3.- La industria de celulosa y papel;
- 4.- La industria de aceites y grasas vegetales;
- 5.- La industria empacadora y enlatadora de alimentos, y
- 6.- La industria embotelladora de refrescos; aguas naturales y aguas gaseosas.

Es conveniente notar, que existe una diferencia notable en el cambio tan radical que se efectuó al redactar este artículo, puesto que la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional se refiere a bebidas envasadas.

De esta manera, el artículo 527 reformado de la nueva Ley Federal del Trabajo, quedó redactado de la siguiente forma:

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

- I.- La industria minera y de hidrocarburos;
- II.- La industria petroquímica;
- III.- Las industrias metalúrgicas y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y — los productos laminados de los mismos;
- IV.- La industria eléctrica;

- V.- *La industria textil;*
- VI.- *La industria cinematográfica;*
- VII.- *La industria huleira;*
- VIII.- *La industria azucarera;*
- IX.- *La industria del cemento;*
- X.- *La industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices;*
- XI.- *La industria de productos químico-farmacéuticos y medicamentos;*
- XII.- *La industria de celulosa y papel;*
- XIII.- *La industria de aceites y grasas vegetales;*
- XIV.- *La industria empaquera y enlatadora de alimentos;*
- XV.- *La industria embotelladora de refrescos; aguas naturales y aguas ge
seosas;*
- XVI.- *La industria ferrocarrilera;*
- XVII.- *Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada
por el Gobierno Federal;*
- XVIII.- *Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal
y las que les sean conexas;*
- XIX.- *Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territo-
riales;*
- XX.- *Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y*
- XXI.- *Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más
de una Entidad Federativa.*

Es de observarse, como se dijo anteriormente, que no obstante que en la reforma del artículo 123 Constitucional en su fracción XXXI.- habla de BEBIDAS ENVASADAS, el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, cambió totalmente o literalmente su significado y concretó esta expresión, considerando en ella solamente a la industria embotelladora de refrescos; aguas naturales y aguas gaseosas.

Cabe hacer notar, que si la fracción XXXI mencionaba a la industria de bebidas envasadas, pueden considerarse como tales a las siguientes:

- a).- Refrescos,
- b).- Aguas naturales y gaseosas,
- c).- Jugos envasados;
- d).- Leche envasada en tetra-pack,
- e).- industria de cervezas;
- f).- industrias vitivinícolas, etc.

De lo anterior se desprende que hubo un motivo político muy fuerte que ocasionó la omisión intencional del legislador en todas estas industrias, entre las que se encuentran las cerveceras, motivo que expondremos de acuerdo a nuestro criterio muy personal en el capítulo respectivo, en el que trataremos de explicar las posibles bases que movieron al legislador para esta omisión.

d).- Estudio comparado de las reformas.

A manera de ilustración se transcribirán las reformas del artículo 123 Constitucional de 1974 y del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se puedan comparar, se anotarán con mayúscula las reformadas o suprimidas.

ANTES DE LA REFORMA

Artículo 123 Constitucional apartado "B"
Entre los poderes de la Unión, los Go
biernos del Distrito Federal y DE LOS
TERRITORIOS FEDERALES y sus trabajador
es:

Fracción II apartado "A".- La jornada
máxima de trabajo nocturno será de -
siete horas. Quedan prohibidas: las -
labores insalubres o peligrosas PARA-
LAS MUJERES y los menores de dieci-
seis años; el trabajo nocturno indus-
trial para unos y otros; EL TRABAJO -
EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES -
DESPUES DE LAS DIEZ DE LA NOCHE PARA-
LA MUJER y el trabajo después de las-

REFORMADO

Artículo 123 Constitucional apartado
"B".- Entre los poderes de la Unión,
el Gobierno del Distrito Federal y -
sus trabajadores:

Fracción II apartado "A".- La jornada
máxima de trabajo nocturno será de -
siete horas. Quedan prohibidas: las -
labores insalubres o peligrosas, el-
trabajo nocturno industrial y todo o
todo otro trabajo después de las diez
de la noche, de los menores de dieci-
seis años;

Fracción V.- Las mujeres durante LOS-TRES MESES ANTERIORES AL PARTO, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo INTENSIVO considerable. - EN EL MES SIGUIENTE AL PARTO DISFRUTARÁN FORZOSAMENTE DE DESCANSO, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su CONTRATO. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para AMAMANTAR a sus hijos;

Fracción XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres

Fracción V.- Las mujeres durante EL-ENBARAZO no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION, GOZARÁN FORZOSAMENTE DE UN DESCANSO DE SEIS SEMANAS ANTERIORES A LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y SEIS SEMANAS POSTERIORES AL PARTO, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por LA RELACION DE TRABAJO. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para ALIMENTAR a sus hijos;

Fracción XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces

veces consecutivas. LOS HOMBRES menores de diez y seis años Y LAS MUJERES DE CUALQUIER EDAD, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

Fracción XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de su establecimiento, los preceptos legales sobre higiene y SALUD, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía COMPATIBLE CON LA NATURALEZA DE LA NECESIDAD, BAJO LAS PENAS QUE AL EFECTO ESTABLEZCAN LAS LEYES;

consecutivas. Los menores de diez y seis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

Fracción XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo CON LA NATURALEZA DE LA NECESIDAD, los preceptos legales sobre higiene y SEGURIDAD en las INSTALACIONES DE SU ESTABLECIMIENTO y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte LA MAYOR GARANTIA para la salud y la vida de los trabajadores y DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCION, CUANDO SE TRATE DE MUJERES EN BARAZADAS. LAS LEYES CONTENDRAN, AL EFECTO, LAS SANCIONES PROCEDENTES EN CADA CASO;

Fracción XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas Municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

Fracción XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas Municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

EN LA PRESTACION DE ESTE SERVICIO SE TOMARA EN CUENTA LA DEMANDA DE TRABAJO Y, EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRAN PRIORIDAD QUIENES REPRESENTEN LA UNICA FUENTE DE INGRESOS EN SU FAMILIA.

Fracción XXIX.- Se CONSIDERA DE utilidad pública LA EXPEDICION DE la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes Y OTRAS CON FINES ANALOGOS;

Fracción XXIX.- ES DE UTILIDAD Pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, DE SERVICIO DE GUARDERIA Y CUALQUIER OTRO ENCAMINADO A LA PROTECCION Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES, CAMPESINOS, NO ASALARIADOS Y OTROS SECTORES SOCIALES Y SUS FAMILIARES;

Apartado "B" Fracción VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

Fracción XI, inciso c.- LAS MUJERES DISFRUTARAN de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. DURANTE el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para ALIMENTAR a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Apartado "B" fracción VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRA PRIORIDAD QUIEN REPRESENTE LA UNICA FUENTE DE - INGRESOS EN SU FAMILIA.

Fracción XI, inciso c.- LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION; - GOZARAN FORZOSAMENTE de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO INTEGRIO Y CONSERVAR SU EMPLEO DE TRABAJO. En el período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para ALIMENTAR a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica

Apartado "A" fracción XXXI.- La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por

ca y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y de servicio de guarderías infantiles.

Apartado "A" fracción XXXI.- La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, PRODUCTOS QUÍMICOS-FARMACÉUTICOS Y MEDICAMENTOS, CELULOSA Y PAPEL, ACEITES Y GRASAS VEGETALES, ENPA-

el Gobierno Federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos — que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones — que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y — términos que fija la Ley respectiva.

Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.— La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

CADO Y ENLATADO DE ALIMENTOS, BEBIDAS ENVASADAS, ferrocarriles y empresas — que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; — a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y — términos que fija la Ley respectiva.

Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.— La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

1.— La industria minera y de hidro-

- I.- La industria minera y de hidrocarburos;
- II.- La industria petroquímica;
- III.- Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- IV.- La industria eléctrica;
- V.- La industria textil;
- VI.- La industria cinematográfica;
- VII.- La industria huleira;
- VIII.- La industria azucarera;
- IX.- La industria del cemento;
- X.- La industria ferrocarrilera;
- XI.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada;
- II.- La industria petroquímica;
- III.- Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- IV.- La industria eléctrica;
- V.- La industria textil;
- VI.- La industria cinematográfica;
- VII.- La industria huleira;
- VIII.- La industria azucarera;
- IX.- La industria del cemento;
- X.- La industria DE FABRICACION Y ENSAMBLE DE VEHICULOS AUTOMOTRICES;
- XI.- LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS QUIMICO-FARMACEUTICOS Y MEDICAMENTOS

tralizadas por el Gobierno Federal;

XII.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que les sean conexas;

XIII.- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;

XIV.- Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas y;

XV.- Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

XII.- LA INDUSTRIA DE CELULOSA Y PAPEL;

XIII.- LA INDUSTRIA DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES;

XIV.- LA INDUSTRIA EMPACADORA Y ENLATADORA DE ALIMENTOS;

XV.- LA INDUSTRIA ENVOTELLADORA DE REFRESCOS; AGUAS NATURALES Y AGUAS GASEOSAS;

XVI.- La industria ferrocarrilera;

XVII.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

XVIII.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas;

XIX.- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas te-

territoriales;

- XX.- Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas y;*
- XXI.- Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios — en más de una Entidad Federativa.*

CAPITULO II

NATURALEZA DEL SINDICATO DE LA INDUSTRIA CERVECERA

Antes de comenzar a desarrollar este capítulo, creo que es necesario estudiar algunos antecedentes de la formación de los sindicatos de una manera general, con el fin de tener una visión más amplia de lo que se va a tratar y por lo tanto, este tema no constituye una historia del sindicato, ni un análisis sobre la clase obrera, si se examinan estos hechos y datos de la lucha sindical, se hace sólo para mostrar que el devenir de las ideas sindicalistas corresponden a una realidad. El movimiento obrero ha pasado por diversas etapas en su desarrollo y en sus luchas, que forman ya una valiosa experiencia, que ha de darle mayor vigor en el futuro.

El desarrollo de la industria, la existencia de grandes fábricas o de regiones fabriles donde se concentra la actividad económica, es la base de un proceso de natural agrupación de los trabajadores; la división de trabajo entre unas ramas de producción y otras, pone en contacto a los diferentes oficios, conduce a los trabajadores a estar en contacto continuo, pues la producción es desarrollada por una gran cadena de obreros que no ejecutan todas las actividades de la producción de una mercancía, sino que sólo participan en una mínima parte, integrando con el trabajo especializado de cada uno, el proceso productivo moderno, la cooperación en el trabajo, entre los obreros de una fábrica.

Los primeros organismos formados, más bien que organizaciones obreras, fueron-

mutualidades, es decir, asociaciones formadas para ayudarse con la integración de un fondo económico común. Estas asociaciones se convirtieron pronto en el blanco de la crítica de los obreros, por su inoperancia para resolver las necesidades inmediatas de los trabajadores, presentándose por este motivo, proposiciones para la formación de cajas de ahorro, o de empresas industriales y cooperativas.

Aparece el sindicalismo, como superación del mutualismo y del cooperativismo; nace bajo la inspiración de la unidad de todos los trabajadores para enfrentarse a la burguesía organizada y trata de desarrollar constantemente la educación de la clase trabajadora, a la luz de los principios del patriotismo y del internacionalismo, a fin de elevar su conciencia de clase y su sentimiento de solidaridad. (1)

Los sindicatos de trabajadores son unos de los frutos de la Revolución Industrial; ésta, es la transformación del sistema de producción económica en Inglaterra, debida a la aplicación de los descubrimientos científicos, a la técnica, partiendo de la utilización en gran escala del carbón, como material energético, y del vapor como fuerza motriz. Se pasa del taller de los artesanos, del taller familiar y del obraje, en que laboran algunas docenas de trabajadores, a las grandes fábricas donde se ocupan cientos de personas.

(1) V. IGLESIAS Severo, *Sindicalismo y Socialismo en México*, Editorial Grijalbo, segunda edición, México 1970, P.P. 23 y ss.

La gran concentración de trabajadores, trae consigo varios problemas a los empresarios, tales como, el hecho de encontrar alojamiento para sus obreros, asegurar sus alimentos y su vestido, etc. Los obreros viven en sótanos inválubres amontonados de manera inhumana, las jornadas de trabajo son muy largas y los salarios bajos, y numerosas las medidas restrictivas a su libertad personal.

Es en este período, cuando los obreros no tienen conciencia de la clase que constituyen y estaban incapacitados para examinar la perspectiva histórica, atribuyen las condiciones miserables en que viven, al empleo de las máquinas y por esta razón, ocurre aquel episodio dramático del intento de destruir los nuevos mecanismos de trabajo, que anulaban las relaciones de producción del pasado.

De esta situación nacen los Trade Unions, y los trabajadores se dan cuenta de que sólo su asociación puede permitirles luchar con éxito por el logro de sus demandas. Al concentrarse los obreros, sus fuerzas aumentan y adquieren conciencia de ello. Llegan a formarse asociaciones permanentes, y la lucha se entabla entre ellos y los propietarios de los instrumentos de la producción. (2)

Según Lenin, la clase obrera, exclusivamente con sus propias fuerzas, sólo está en condiciones de elaborar una conciencia tradeunionista, es decir, la convic-

(2) V. LOMBARDO Toledano Vicente, *Teoría y Práctica del Movimiento Sindical-Mexicano*, Colección Biblioteca del trabajador Mexicano, 1974, México. P. 1 y ss.

ción de que es necesario agruparse en sindicatos, para luchar contra los patrones, reclamar del Gobierno la promulgación de tales o cuales Leyes, necesarias para los obreros, desafortunadamente también se ocasiona con esto, que algunos líderes obreros se enriquezcan, porque se aprovechan de la fuerza que adquieren gracias a sus agremiados. (3)

La concepción liberal que reinaba al finalizar el siglo XIX entró en crisis, - motivado por el crecimiento de la población, la producción agrícola no aumentaba en la proporción necesaria, restringida por el latifundismo estéril. En ese tiempo, las principales ramas de la producción manufacturera no podían ampliar sus instalaciones por la anemia del mercado interior, como ejemplo, tenemos a las industrias textil y del calzado. Las grandes industrias estaban en manos - del capital extranjero, como la minería y el petróleo. Lo anterior, ocasionó - que el Derecho Público sufriera un cambio substancial. Las nuevas Constituciones reiterando la vigencia y la importancia de los derechos del hombre, de las garantías individuales, incorporó junto con éstos, y con igual categoría, los derechos sociales. Toma importancia y adquiere fuerza constitucional la libertad de asociación de las personas, como la libertad de formar sindicatos, - conociendo así, la organización obrera, y con todo esto, se pasa de la economía agrícola a la economía industrial.

Aparece el anarquismo, en forma de anarcosindicalismo. El papel del Estado es-

visto por el anarquismo como algo fútil, como el efecto de una causa y no como la cabeza de la clase burguesa y su brazo armado. Ahora bien, como los partidos políticos de cada una de las clases aspiran, en una u otra forma, a tomar en sus manos al Estado, el anarquismo rechaza la participación política partidaria y deja todo el movimiento al impulso espontáneo de las asociaciones sindicales obreras.

La organización económica de los obreros se determinará, pero la más importante es la forma cooperativista o individualista con distribución equitativa. Para algunos anarquistas, la libertad del individuo debe estar sobre todas las cosas, y, por tanto, la libertad económica se debe entender en forma individual: que todos tengan las mismas posibilidades de acceso a la riqueza, que cada quien reciba el fruto de su propio trabajo.

La política Leninista afirma el necesario desarrollo de la conciencia de la clase del proletariado, su independencia ideológica y orgánica, su politización, la captación de su misión histórica, la lucha contra las superestructuras; el economismo afirma que su lucha se dirige contra la estructura, la economía, y se le pretende presentar como la verdadera corriente marxista. Si entendemos a la política como la ciencia que estudia las diversas formas de organización social y no solo como la actividad electoral o parlamentaria, veremos más claro el problema. La política Leninista trata de cambiar la organización social, —

las relaciones de producción, constituyendo un poder social capaz de realizar esas transformaciones, tales como la colectivización de los medios de producción, la destrucción del poder ideológico y material de la burguesía, la educación del hombre, etc., pues sólo pueden realizarse éstas, a través de la clase trabajadora organizada como partido político.

El economismo no se conforma con el desarrollo de la lucha sindical, sino también desarrolla lucha política, sólo que entiende a ésta, como un movimiento de presión sobre el Estado para arrancar concesiones legales, aumentos de salarios, etc., y no en relación a objetivos históricos.

A fines del siglo pasado se desarrolla en Francia una corriente denominada " - Sindicalismo Revolucionario", que se convirtió en el actual sindicalismo. Sus tesis fueron desarrolladas por Sorel, Paturot, Lagardelle, Labriola, Leone, etc. Critican la acción parlamentaria del socialismo reformista que trata de resolver los problemas introduciéndose en el Estado, e identifican la lucha política con la sola acción electoral y parlamentaria. En este aspecto, la posición sindicalista se parece al anarquismo que rechaza la lucha política. El sindicalismo se presenta como el máximo revolucionario, en contra de los sindicalistas parlamentarios, que son calificados de revisionistas y reformistas.

Se dice que el organismo de la lucha revolucionaria del obrero es el sindicato

y no un partido nevolucionario. En el ambiente obrero dice Leone, los sindicatos inteligentes conciben perfectamente que la emancipación obrera no puede — consistir en la ascensión de su partido al poder, sino en el predominio obrero realizado por el esfuerzo de los mismos proletarios, fuera de toda tutela política de partidos y de intermediarios.

La lucha política es la lucha de intermediarios, y el sindicalismo rechaza esa posición, se inclina por la acción directa; ésta es el choque frontal de los — trabajadores y patronos. Esa acción directa se reduce a la lucha huelguística — por demandas económicas que, a medida que se va desarrollando, avanza de tal — manera que desemboca en la huelga general, con lo que se dá el golpe al capita — lismo. La huelga general demostraría que son los obreros el motor de la produc — ción y sin ellos la sociedad no puede existir, mostraría la fuerza de la clase obrera; y si bien, en la primera fase de las huelgas son de carácter exclusiva — mente económico, al convertirse en general, la huelga se hace por solidaridad — con el resto de los obreros y se prosigue hasta que el Gobierno capitule y se — declare incapaz de seguir dirigiendo a la sociedad. En esta forma, la huelga — general, se transforma en insurrección.

Este fenómeno cobró fuerza y forma, en los países altamente desarrollados que — exportaban capital y recibían altas utilidades que les permitía incrementar —

los salarios sin aumentar los costos. La actividad obrera individual contra el patrón desaparece o se supera y se convierte en una actividad social, a medida que la unidad económica del sindicato termina con la competencia que los obreros ejercen entre sí para tener los empleos y mejores salarios, logran mejores salarios, pero éstos se venían anulados, por los aumentos de precios y el desempleo. (4)

Cuando se organizan algunos sindicatos, éstos se basan en la lucha apolítica-anarquista. En vez de velar por los intereses generales de los trabajadores, - se integran las asociaciones para ayuda personal, como fraternidades. Esto es fácil de comprender si se considera que, en su mayor parte, estaban formados - por artesanos y trabajadores independientes. (5). En la capital se fundó "La - sociedad Política Fraternal", que buscaba la igualdad del trabajo y el capital - abolición de la pena de muerte, independencia municipal, etc., se establece - también "El banco social de trabajo", cuya finalidad era buscar trabajo a los - desocupados, establecer talleres y hacer préstamos. Este tipo de sociedades se reprodujeron prolíficamente en la provincia.

Ahora bien, trataremos de hacer un planteamiento de la situación de la clase obrera desde el ángulo político y económico. Este pequeño análisis nos demostrará que la actividad de los trabajadores, no se reduce o se agota con la lucha-sindical, sino que va más allá, pues involucra el estudio de otros fenómenos - sociales.

(4) V. IGLESIAS Severo, obra citada, P. 14 y ss.

(5) id.

El sindicalismo aparece como superación del mutualismo y del cooperativismo. Así se organizan los gremios ferrocarrileros, las ligas de carpinteros, tranviarios, cigarreros, panaderos, quienes reclaman el aumento de salarios, la disminución de la jornada de trabajo, la educación, las indemnizaciones, etc. y en esta forma, las consignas mutualistas y cooperativistas pasan a segundo plano.

Los sindicatos son agrupamientos de masas, integradas por trabajadores de todas las profesiones y oficios que se asocian con la finalidad de defender sus intereses de clase, conquistar sus reivindicaciones inmediatas y contribuir a la unidad y al bienestar de todos los trabajadores en los diversos países del mundo, independientemente del régimen social que en ellos prevalezca. Su función es sobre todo, impulsar el trabajo de los obreros, para realizar los planes económicos y su desarrollo; se encargan de la seguridad en el trabajo, de aplicar las Leyes que protegen la salud de los trabajadores.

Los sindicatos pueden definirse como las organizaciones de masas de los trabajadores, como organismos de frente único, independientemente de sus opiniones políticas o de sus creencias, para defender los intereses y derechos de su clase y elevar constantemente su nivel de vida económica, social y cultural, bajo cualquier sistema de la vida social.

De acuerdo con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, sindicato es la-

asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El movimiento obrero en México aparece como una prolongación del movimiento internacional, con sus errores y aciertos y las modalidades propias que adopta - al desplegarse en un país con gran aflujo económico que dificulta el hecho mismo de la asociación y de la formación de la conciencia obrera.

La organización sindical en México, como en todos los países del mundo, es el resultado del desarrollo de la economía nacional y particularmente de la evolución de la industria.

En 1870 se funda el gran "Círculo de Obreros de México", sus miembros no podían pertenecer a partidos políticos, aunque individualmente sí podían participar -

Cuando Francisco y Madroño llega a la presidencia de la República, crea el Departamento de Trabajo para que estudie la cuestión social. En 1912 se funda la "Casa del Obrero Mundial", cuya labor habría de tener una importante influencia en la organización de los primeros sindicatos modernos y en su orientación ideológica. Este era un centro de agitación y propaganda de los derechos de la clase trabajadora, inspirada en la doctrina anarcosindicalista. Algunos de sus

principales fundadores profesaban esa filosofía social por haberla recibido de quienes la difundieron en el sur de Europa, después de la división de la primera internacional, especialmente en Europa.

Los fundadores del partido liberal mexicano, dirigido por Ricardo Flores Magón proclamaban la misma tesis social, de tal suerte que las primeras agrupaciones sindicales estaban influidas por el pensamiento anarquista. Sin embargo, la — clase obrera estaba concentrada en los lugares en los que había surgido la industria, aislados los unos de los otros, hecho que impedía sus relaciones. Los demás trabajadores eran artesanos.

Los centros mineros y las fábricas textiles representaban en 1912, los sitios más importantes de la concentración de los obreros industriales. Los artesanos formaban sindicatos gremiales, destacándose principalmente los de artes gráficas, de la construcción, los panaderos, los sastres y otros más. Los trabajadores de los ferrocarriles se encontraban todavía en la etapa de la lucha por — desplazar a los obreros norteamericanos que los manejaban. Poco tiempo después de logrado su propósito, empezaron a agruparse en hermandades a semejanza de — los organismos de los ferrocarrileros de los Estados Unidos de Norteamérica.

El anarcosindicalismo, como teoría y práctica de la organización sindical, no

duró mucho tiempo, porque la guerra civil obligó a los trabajadores a tomar partido. La Casa del Obrero Mundial firmó el 17 de febrero de 1915, un pacto con el Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, a virtud del cual los trabajadores se comprometían a formar batallones para ayudar a la victoria del bando constitucionalista, y éste adquiría la obligación de prestar sus apoyos a los representantes de la Casa del Obrero Mundial, para que organizaran a la clase trabajadora en todo el país. De esta suerte, la tesis del no reconocimiento del orden jurídico creado por la burguesía y del Estado que lo representaba, dejó de existir en el seno de los sindicatos. Subsistió en su aspecto de culto a la espontaneidad de las masas.

En febrero de 1916 se lleva a efecto en Veracruz un congreso convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal y se acuerda formar un organismo sindical obrero llamado "Confederación del Trabajo de la Región Mexicana" (CT-RM). En este año se había intentado agrupar a todos los sindicatos del país para crear esta confederación, pero la asamblea no llegó a resoluciones concretas. Un año después se insistió en agrupar a todos los sindicatos en el segundo congreso obrero preliminar reunido en Tampico. Al promulgarse la Constitución de 1917, después de derrotado el ejército de la dictadura porfiriana, de una intensa agitación en el campo, en favor de la liquidación de los latifundios y de la Reforma Agraria, y de numerosos decretos de los jefes del ejército popular en favor de los derechos de la clase obrera, se inicia el verdadero

período de organización de las agrupaciones sindicales, y en 1918 la idea se cristaliza. (6)

Aún cuando en un esquema del proceso de la organización y del combate de nuestra clase obrera, no es posible señalar todos los hechos de importancia ocurridos en el último cuarto de siglo, desde la creación de la primera central sindical nacional, se puede decir, no obstante que las características principales de tal desarrollo son las siguientes:

1.- La primera central sindical fue la CROM, quedando constituida el 1.º de mayo de 1918, al realizarse un congreso obrero convocado por las organizaciones obreras de Tampico. Era la época inicial de la Revolución Mexicana victoriosa. En aquel momento las fuerzas productivas de nuestro país eran débiles y la economía nacional entraba apenas en un período de reconstrucción, pasados los 5 dramáticos años de la lucha armada. La reforma agraria comenzaba con titubeos, oscilando entre la tesis de dar la tierra a los peones agrícolas en pequeñas extensiones, para que con su producto aumentaran su jornal, y la doctrina de que era necesario abatir para siempre el peonaje, transformando a las masas rurales en fuerzas productivas.

El Gobernador del Estado de Coahuila, Gustavo Espinoza Ilireles, cumpliendo con

(6) V. LOMBARDO Totedano Vicente, obra citada, P. 47 y ss.

un decreto de la Legislatura local, convocó a todas las organizaciones de trabajadores del país para un congreso que se realizaría en la ciudad de Saltillo con el fin de crear una central nacional de todos los sindicatos. Y como se dijo antes, de esa asamblea surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana (—CROM). Un año después de constituida la CROM, el 21 de diciembre de 1919, se funda el Partido Laborista Mexicano.

2.- La segunda gran central sindical la C.T.M. quedó formada en 1936, y se mantuvo unida, militante y con clara ideología proletaria hasta los últimos años de la administración del Presidente Manuel Avila Camacho. Ese período correspondía ya al avance franco de las fuerzas productivas, con el surgimiento de la industria nacionalista, fruto de la reforma agraria impulsada como nunca por el Presidente Lázaro Cárdenas. Las obras de irrigación, las carreteras modernas, la nacionalización del petróleo y de los ferrocarriles, la producción estatal de energía eléctrica, el crédito agrícola, el seguro social, la educación técnica y la ampliación de los servicios sanitarios, hicieron posible que la clase obrera unificada desempeñara un papel importantísimo por vez primera, no sólo en la elevación del nivel de vida de las mayorías, sino también en el progreso económico independiente de México.

3.- Esta etapa se caracteriza por la división del movimiento obrero, desde la-

administración del Presidente Miguel Alemán, que ha subsistido hasta hoy. Lo grave no es solo que la clase trabajadora haya perdido, tanto en el aspecto económico como en el orden jurídico y político, muchas de sus conquistas, sino que dejó de ser el principal motor de las fuerzas populares, abandonó su trascendental papel de vanguardia del movimiento revolucionario, renunció al prestigio conquistado legítimamente, en años anteriores, ante el movimiento obrero mundial, y se convirtió en numerosas fracciones dispersas y antagónicas, cuyos dirigentes, en buena proporción solo han aspirado a ocupar cargos públicos o a lograr privilegios personales, sometiendo incondicionalmente, así, a las iridicaciones del Gobierno. Pero hay algo más grave todavía, la división y las disputas entre los líderes por mantenerse en la dirección sindical, para no perder sus prerrogativas individuales o adquiridas, abrió las puertas a la corrupción, matando la democracia sindical y olvidando los principios del proletariado, en un período como el de hoy en que el desarrollo de la economía nacional ha colocado a México en el umbral de la era francamente capitalista.

Si la unidad de la clase trabajadora ha sido siempre la base de su evolución y de sus posibles victorias, hoy resulta más urgente que nunca, porque el México de nuestros tiempos no es el de hace 30 años. Debido a su división, los trabajadores, tomados en su conjunto, sufren las consecuencias de la pauperización creciente que engendra el desarrollo de la economía de un país como el nuestro que entra en el capitalismo dependiendo de un solo mercado y con muchas de sus más importantes industrias en manos del capitalismo extranjero. Por eso frente

a los grandes problemas económicos del pueblo, la clase obrera no tiene iniciativas que ofrecer. Ante los más importantes asuntos de la Nación tampoco. Respecto de la solidaridad obrera, tanto en el interior del país como en relación con el extranjero, adopta una actitud de indiferencia y de silencio, resultado natural del abandono de los principios, de la ausencia de la democracia sindical y de la corrupción de sus líderes. Y, para colmo, la antes gloriosa C.T.M., que nació como una fuerza antimperialista y combativa, está sometida a la U.R.L.T., instrumento del Departamento de Estado de Washington, para controlar el movimiento obrero de la América Latina. (7)

Con la fundación de la C.T.M., el movimiento obrero rompió con las posiciones independientes y se alió con la burguesía en el poder. La organización comenzó a recibir ayudas del Gobierno Federal, de los Gobernadores, etc., y los dirigentes comenzaron a escalar puestos en el gobierno, aprovechándose del poder de las masas organizadas; la C.T.M. pasó a formar parte del partido oficial.

A raíz de la imposición oficial de líderes en el sindicato ferroviario en 1948, el sindicalismo mexicano entró en una etapa de corrupción, despojando de todo valor a la lucha obrera. La imposición de líderes por el Gobierno, el no reconocimiento de los líderes honestos, etc., se fué extendiendo a todas las centrales y grupos sindicalistas existentes, de manera que la diferencia entre el sindicalismo reformista, revolucionario, patronal, etc., se hizo cada vez menor.

Dentro de las organizaciones se violaron todos los principios democráticos de elección, discusión y aprobación de planes y programas sindicales, etc.; se creó una capa de obreros aristocratizados, los cuales ganando un poco más que la generalidad, se allan al patrón e impiden la unidad de su clase; se creó asimismo un gran sector de obreros eventuales que no gozan de derechos ni participan casi nunca en las luchas por temor a perder su inseguro trabajo; en otros casos, se han introducido individuos que forman parte de la dirección de instituciones y no comulgan con los intereses de los trabajadores de base, pero que sí controlan la organización.

a).- *Autoridad Registradora.*

Como se ha mencionado durante el desarrollo de este trabajo, la Legislación sobre el trabajo en nuestro país ha pasado por 2 etapas. La primera abarca el período de 1917 a 1929, desde la promulgación de la Carta Magna hasta la Reforma del artículo 123, que facultó al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo de manera exclusiva, derecho que compartía antes con la legislatura de los Estados. La segunda corresponde a la etapa que comienza con la publicación de la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931. Las Leyes reglamentarias del artículo 123, aprobadas por las legislaturas locales, no establecieron condiciones ni límites para la formación de los sindicatos, apoyándose en el principio de que el sólo hecho de la coalición de los trabajadores para defenderse en común, era un acto jurídico, que las autoridades estaban obligadas a reconocer y a respetar. El registro de los sindicatos por las autoridades municipales o por los Gobernadores de los Estados, era una formalidad para los efectos de la estadística y de la comprobación de la existencia de las agrupaciones.

La Ley reglamentaria del artículo 123 aprobada por la Cámara de Diputados para el Distrito Federal y los Territorios, el 18 de diciembre de 1928, por ejemplo no empleaba la palabra registro, para evitar equívocos. Disponía que una vez constituido el sindicato, su directiva debía denunciarlo ante el gobierno. La Ley Federal del Trabajo recogió ese mismo principio, de tal manera que en nuestro país no existe la autorización previa para que un sindicato pueda entrar en relación inmediata con el empresario al que sirven sus miembros. El registro

tiene el mismo valor que le dieron las Leyes locales de trabajo. El patrón no puede negarse a tratar con el organismo de sus asalariados alegando que no está registrado. Sólo terceros, personas ajenas al empleador y a sus empleados, por ignorar la existencia de una agrupación sindical, necesitan que la autoridad que la registra les informe de su existencia, para tener con ella relaciones válidas.

En cuanto a las personas que pueden crear un sindicato, las Leyes de los Estados no establecieron excepciones: todo individuo que sirve a un patrón y trabaja bajo su dirección, era un sujeto del Derecho obrero. Esta norma pasó, como otras muchas, a la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo anterior 237 y el actual 363 declara, como excepción y para efectos del contrato colectivo, que no pueden admitirse en los sindicatos, los representantes del patrón, definiendo a éstos el artículo 9 de la Ley actual, como aquellos que ejercen funciones de dirección o de administración. Lo cual equivale a decir que un sindicato sólo puede integrarse con asalariados o con empresarios, pero no con las 2 categorías al mismo tiempo y dentro de la misma agrupación, regla perfectamente lógica. Pero todos los trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos, lo mismo que los manuales, los técnicos, los obreros de base, y los empleados de confianza, pues de otra manera el derecho de asociación que la Constitución de la República reconoce a todos los que viven de su esfuerzo quedaría nulificado en la práctica, para importantes sectores sociales.

Lo que el derecho obrero mexicano define, no solo por la Ley, sino por la ya -

larga Jurisprudencia administrativa y de los Organos del Poder Judicial, a un trabajador, es el vínculo económico. No importa la forma que se dé al contrato entre el patrón y el trabajador. Si éste depende económicamente de una persona física o moral, es un trabajador para los fines de la legislación social. La teoría del vínculo económico prevalece hoy en todas las Leyes y reglamentos relativos a las relaciones obrero patronales, al derecho agrario y aún a las Leyes que rigen las obligaciones y las prerrogativas de los miembros de la familia. Por eso las disposiciones arbitrarias y contrarias al artículo 123 de la Constitución, restringiendo el uso de las garantías que encierra a quienes viven de su trabajo, no han podido prevalecer, como aquella que prohibió los sindicatos de los empleados de las instituciones bancarias.

Se puede afirmar en suma, que la legislación del trabajo en nuestro país no establece la autorización previa para que un sindicato pueda existir legalmente y ejercer las tareas que le correspondan ante el empresario. Que el registro de una agrupación sindical solo tiene por objeto probar su existencia, y que todas las personas que viven de una retribución son trabajadores, para los fines del Derecho obrero, pudiendo en consecuencia, formar sus sindicatos. Lo único que la Ley precisa a este respecto, es que no pueden acogerse al mismo contrato colectivo de trabajo, los trabajadores o los sindicatos constituidos por algunas de las diferentes categorías de asalariados. En el fondo de esta doctrina, que tiene su origen en las primeras Leyes reglamentarias del artículo 123, existe el criterio de que quienes necesitan la protección del Estado,

son los trabajadores manuales, y, también, el temor de la clase patronal de no permitir a los técnicos a unirse a la clase obrera manual, porque suponen, aun que la experiencia ha probado lo contrario, que es más fácil manejar los trabajadores que no tienen una preparación superior. Por esta causa, del seno del movimiento obrero surgió hace muchos años la tesis opuesta.

En la octava Convención General de la Confederación Regional Obrera Mexicana, celebrada en el mes de agosto de 1927, fué presentada la petición para que se reconociera el derecho de asociación sindical a los trabajadores intelectuales. Esta demanda fué aprobada y es la que explica el cambio de la Jurisprudencia sobre el particular y, finalmente, los Decretos reconociendo a los trabajadores intelectuales su derecho a organizarse y, por último, la promulgación del Estado Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado. (1)

Sin lugar a dudas, es la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, el acontecimiento más importante del período presidencial de Ortiz Rubio. Por lo que respecta a los sindicatos, en ella se reconoce a los trabajadores y patrones el derecho de formarlos sin que haya necesidad de una autorización previa (artículo 357). Sin embargo, para que se consideren legalmente constituidos, — deben inscribirse en la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 365). Según el artículo 378, se prohíbe a los sindicatos participar en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, desapareciendo en esta Ley, la prohibición de participar en asuntos de política. Además, se —

(1) V. LOYARDO Tolentino Vicente, obra citada, P. 162 y ss.

exige el registro del sindicato, pese a que en un artículo se habla de su constitución sin necesidad de recurrir a autorización previa.

A manera de antecedente, recordamos el debate desde el punto de vista jurídico, en el conflicto entre los pilotos de la aviación comercial y las empresas respectivas, de la cuestión de saber si los pilotos pueden asociarse y formar un sindicato para defender sus intereses profesionales. La secretaria del trabajo negó el registro del sindicato, basándose en el argumento de que los pilotos son representantes de los patrones, a pesar de que éstos solo pueden considerarse como tales cuando ejercen funciones de dirección o de administración y - de que es obvio que los pilotos no se hallan en este caso, como tampoco los maquinistas de los ferrocarriles y los choferes de los camiones de pasajeros. Como el problema interesa no solo a los pilotos, sino a toda la clase trabajadora de México, se esclarece en sus diversos aspectos.

De acuerdo con el principio de que los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, se deduce que éstos comienzan a tener efectos jurídicos desde su creación; sin embargo, para que puedan tener personalidad jurídica, o ser reconocidas como personas morales de derecho social, es necesario registrarse, lo cual les da derecho para tener capacidad para:

- a).- producir efectos ante todas las autoridades.
- b).- Adquirir bienes muebles.
- c).- Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

d).- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Ahora bien, de acuerdo con los artículos 365 y 384 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad facultada para el registro de sindicatos, lo es en caso de competencia local, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En los casos de competencia federal, lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el caso de las Federaciones y Confederaciones, lo es también la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los sindicatos que pretenden registrarse deberán presentar por duplicado a la autoridad de que se trate de acuerdo con el párrafo anterior:

- I.- Copia autorizada del Acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios.
- III.- Copia autorizada de los estatutos; y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.

Los documentos anteriores deberán ser autorizados por el Secretario General, - el de organización y el de actas, salvo que dispongan un procedimiento diferente

de los estatutos del sindicato respectivo,

Las Federaciones y Confederaciones remitirán los siguientes documentos:

- I.- Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.
- II.- Copia autorizada de los estatutos.
- III.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido a la directiva.

De acuerdo con el artículo 366, las autoridades respectivas no podrán negar el registro, salvo en los casos siguientes:

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en su constitución, es decir, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y lograr estos propósitos.
- II.- Si no se constituyó con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos.
- III.- Si no se exhiben los documentos exigidos para su registro.

En el caso de que la autoridad que recibió la solicitud del registro no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirles para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha hecho el registro, envía copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje — (artículo 367).

Aparentemente en este artículo existe una laguna, ya que habla de notificarle a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero que pasa cuando el registro lo solicita — un sindicato de competencia local, ¿no se comunica esta resolución, o a quién se comunica?

Se dice que aparentemente hay una laguna en ese artículo, porque en realidad — no la hay, si se toma en cuenta que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para la aplicación de las Leyes reservadas a ella por la misma, es necesario que conozca a los sindicatos que existen, y tiene que — dársele a conocer su registro, ya que ella no interviene en su registro, en — tanto, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje sí intervienen en el registro de los sindicatos de su competencia, por lo que resulta obvio que se — tenga que comunicar ella misma.

Por último, de acuerdo con el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, el — registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I.- En caso de disolución;
- II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

De acuerdo con el artículo 370, los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

En el caso de la industria cervecera, la autoridad competente para el registro del sindicato, lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, toda vez que el sindicato es el representante común de una industria de competencia local, independientemente de que esta industria debería de ser considerada de competencia federal, de acuerdo con lo que dispone la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional al referirse a industrias de bebidas emvasadas.

b).- *Contrato Colectivo en la Industria Cervecera.*

En el régimen de la propiedad privada, el modo de producción ha determinado el modo de satisfacer nuestras necesidades y en consecuencia también a las normas jurídicas, es decir, el Derecho cambia de acuerdo como cambian las estructuras económico-sociales de la sociedad en que vivimos. En tal virtud, nuestro Derecho Civil, que está orientado por el Código de Napoleón, no se puede justificar que contenga normas del Derecho del Trabajo. En efecto, el Derecho Civil tradicionalmente inspirado en el citado Código, no acepta la existencia del contrato colectivo de trabajo porque la voluntad "no es precisamente la suprema Ley del contrato colectivo", pues el patrón que emplee trabajadores sindicalizados "tendrá obligación" cuando lo solicite el sindicato firmar contrato colectivo de trabajo (art. 387 L.F.T.). Si el patrón se niega podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignado en la fracción II del artículo 450 de la misma Ley. Como se advierte, el patrón "quiera o no quiera" tiene que firmar el contrato colectivo de trabajo; no opera el principio, del consentimiento, aquí tiene plena validez el principio de la filosofía estoica que afirma: "voluntas coacta, voluntas est".

En una clara evolución durante el primer tercio del siglo pasado, primero a pareció el Reglamento de fábrica que se fijaba a la entrada de la fábrica, - en las puertas y los trabajadores se veían en la necesidad de aceptar o no esa especie de "contrato de adhesión" por necesidad. Con la organización sindical la lucha de clases se intensificó y por la fuerza numérica del proletariado organizado, el Reglamento de fábrica nació por la discusión del sindicato y el patrón; con los años, el Reglamento de fábrica se transformó en - contrato colectivo de trabajo.

Hacia la segunda mitad del siglo pasado, todavía bajo la influencia de la doctrina liberal en el campo sociológico y de las ideas civilistas en lo jurídico, se pensaba que el contrato individual de trabajo sería una de las formas de encontrar la armonía social entre trabajadores y empresarios, sin embargo, al mismo tiempo se pensaba, la realidad socioeconómica evidenciaba la ineficacia de esa doctrina y de ese contrato.

Los trabajadores europeos y norteamericanos entraban en lucha decisiva en contra de las empresas y en contra del mismo Estado porque éste se solidarizaba con aquéllas. Los trabajadores gradualmente fueron apretando filas hasta formar la asociación profesional y una de tantas finalidades por alcanzar de los trabajadores organizados fue celebrar contratos colectivos con las empresas, - pues éstas señalaban condiciones de trabajo en especie de reglamentos interiores de trabajo, hacían que los trabajadores aceptaban dichas condiciones. Los trabajadores naturalmente no estaban conformes recrudeciéndose la lucha social, hasta que dicho reglamento se transformó en un verdadero contrato colectivo de trabajo; esto solo pudieron alcanzarlo por medio de la lucha de los trabajadores, pero organizados sindicalmente se había dado el paso más firme, mejores ventajas: un salario justo, jornada humana de trabajo, etc.. Las armas que empleó la clase trabajadora fueron la manifestación y la huelga en todas sus formas; el Estado disolvía las manifestaciones y destruía las hùlegas con cargas de caballería y haciendo uso de armas de fuego, como todavía sucede en gran parte de países de la tierra. La sangre proletaria fue regada en Europa y en Esta

dos Unidos, y a principios de este siglo en nuestro país se recuerdan los sacrificios de Cananea y Río Blanco. M. P. Bourcau, ilustre profesor de altos estudios de París, hacia fines del siglo pasado decía: "El contrato individual de trabajo favorece los engaños recíprocos y hace imposible la paz social. No hay medio de evitar la miseria y opresión de las clases trabajadoras, sino organizándolas en fuertes y poderosas asociaciones y substituyendo el contrato individual de trabajo por un contrato colectivo. La anarquía que reina en las relaciones entre empresarios y obreros y la terrible situación de los asalariados, son efectos necesarios del triple régimen de concurrencia del gran taller y — del contrato individual". (A. R. de Grijalva. El contrato de trabajo).

Tratando de buscar la mejor forma de resolver estos graves conflictos surgieron tres tendencias jurídico-doctrinales. La primera fue esencialmente civilista, los juristas tradicionalistas negaron por principio de cuentas la existencia del contrato colectivo de trabajo, como contrato, ya que iba en contra de los principios de la doctrina romanista y civil, especialmente de la nacida del Código de Napoleón, según hemos afirmado.

Téngase en consideración que Bonaparte fue la contra revolución de Francia y era y es lógico que su código fuera y es conservador.

La segunda tendencia fue transitoria entre las doctrinas civilistas y los principios de una nueva ciencia jurídica que nacía: el Derecho del Trabajo. Se con

sidera según esta doctrina que el contrato colectivo de trabajo tenía una estructura jurídico-civil, aunque la finalidad era de interés público y por las grandes repercusiones sociales se diferenciaba del contrato civil pues éstas eran consecuencias exclusivamente privadas.

La tercera tendencia estructurada sobre las bases del Derecho del Trabajo considera que el contrato colectivo de trabajo, además de ser un verdadero contrato, sin embargo se diferenciaba del civil y del contrato de transición brevemente apuntado.

El contrato colectivo de trabajo en nuestros días tiene las siguientes características doctrinarias:

a).- El contrato colectivo de trabajo es una institución clasista. Hemos afirmado brevemente que organizada la clase trabajadora en sindicatos por la unión de sus agremiados, tuvo la fuerza suficiente para demandar del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, tal y como afirma el artículo 387 de la vigente Ley y que corresponde al artículo 43 de la Ley abrogada.

b).- El contrato colectivo de trabajo es normativo y de ejecución inmediata. El contrato colectivo europeo es típicamente normativo, es decir, una vez que es celebrado por el sindicato y el patrón se han fijado las normas generales de contratación, posteriormente se celebran los contratos individuales de trabajo, en cambio el contrato colectivo mexicano es normativo de ejecución inmediata, es decir, que el contrato, una vez celebrado y establecidas las nor-

mas conforme a ellas se desarrollarán las relaciones obrero patronales, no hay necesidad de que se celebren posteriormente contrato individual de trabajo entre todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados de la empresa, es decir, entra en vigor de inmediato, se ejecuta desde luego y frecuentemente con efectos retroactivos en favor de los trabajadores.

c).- Doctrinariamente el contrato colectivo de trabajo es, siguiendo las doctrinas jurídicas de León Duguit, un acto complejo con caracteres de acto jurídico-regla. En efecto el contrato colectivo es complejo porque el sindicato es el resultado de docenas y aún de centenares de obreros y pueden existir dos o más empresarios que concierten el contrato. Pero además es un acto jurídico-regla porque tiene carácter, acabamos de afirmar, de norma entre trabajadores y patronos.

d).- El contrato colectivo de trabajo se llama de empresa. En nuestro país al celebrarse el contrato, las prestaciones no solo benefician a los trabajadores sindicalizados sino aún a los trabajadores no sindicalizados que trabajan en toda la empresa, tal y como lo afirma el artículo 376 de la vigente Ley que corresponde al Art. 48 de la Ley abrogada.

e).- Renunciabilidad e irrenunciabilidad de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo. En el contrato colectivo existen cláusulas que son renunciables sin que por ello se perjudique a los trabajadores; tenemos que si en un contrato colectivo existen más de veinte días de vacaciones, en vez de disfrutarlas en un solo período, pueden renunciar a ese derecho y formar dos períodos de diez días para disfrutarlos durante el año, previo acuerdo del traba

jador y el patrón. Como ejemplos de cláusula cuyo contenido es irrenunciable tendríamos el pago de salarios, la jornada de ocho horas de trabajo, los descansos semanales, etc..

f).- El contrato colectivo de trabajo se encuentra reglamentado en la Ley Federal. Si se advierten las fracciones del Art. 123 constitucional se notará que no existe precisado el derecho para la celebración del contrato como institución constitucional, sin embargo, como muy bien afirma el doctor de la Cueva, existe en la fracción XVI el concepto de sindicato como asociación profesional y precisamente éste es uno de los sujetos para la celebración del contrato colectivo de trabajo, de lo que se desprende que existe un derecho tácito de la existencia de dicho contrato independientemente de que, como hemos afirmado, - se trata de un contrato típicamente clasista.

g).- El contrato colectivo es de orden público, pues las normas del Derecho del Trabajo son del orden público. La institución que estudiamos por otra parte, forma parte de las del Derecho del Trabajo y esta rama, lógicamente la institución que forma parte del todo es de orden público.

h).- Derechos de preferencia y ascenso. El Art. 154 afirma: Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del Art. 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean. (9.)

Cuando entró en vigor la Constitución de 1917, el 10. de mayo de ese año, comenzó la ofensiva patronal negándose a reconocer la personalidad de los sindicatos obreros. Si se revisan las estadísticas de las huelgas de los primeros 6 años de aquel período, se verá que el 90% de ellas tenían como demanda el reconocimiento de los sindicatos por los respectivos patrones. Esta actitud de los empresarios frente a los sindicatos trataba también de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tuvieran autoridad para imponer sus laudos, considerándolas como Juntas de Aveniencia libre. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, hizo eco de los argumentos de los patrones y la Jurisprudencia que estableció dejaba a la clase obrera casi indefensa. Pero cuando el proletariado logró unificarse y entró en lucha, el Gobierno contribuyó, bajo la presión de los trabajadores, a que la Jurisprudencia de la Corte cambiara. A partir de ese momento, las huelgas se declararon ya por prestaciones de tipo económico y no por el cumplimiento de las normas de Derecho Público.

La Jurisprudencia de la Corte fue modificada varias veces después, según el grado de unidad de la clase obrera y la orientación social del Gobierno, retrocediendo a veces y en otras ocasiones avanzando. Para consolidar los derechos y las funciones de las agrupaciones sindicales, se propuso que el contrato colectivo de trabajo no fuera normativo como en Europa, del cual derivan los contratos individuales, sino que debía ser normativo y de ejecución al mismo tiempo y que se reconociera a los sindicatos el derecho de proporcionar la mano de obra a los patrones, sin que éstos tuvieran la facultad para incorporar en su-

servicio a personas ajenas a los sindicatos o contra la voluntad de los agremiados. Así nació el contrato colectivo que está en vigor y la cláusula de exclusión, como se llamó a la prerrogativa de los sindicatos para impedir que los patrones metieran la mano en el manejo del personal, en contra de los intereses del conjunto de los trabajadores.

Al iniciarse la administración del Presidente Lázaro Cárdenas, la Jurisprudencia de la Corte había establecido el derecho de los patrones para despedir a los obreros pagándoles una indemnización, sin expresión de motivos, nulificando lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional. La C.T.M. dió la batalla y ganó contribuyendo a que la Jurisprudencia de la Corte cambiara para hacer respetar el mandato de la Carta Magna. Pero posteriormente volvió a modificarse la Jurisprudencia, porque los Gobiernos que se sucedieron en nuestro país después de la segunda guerra mundial, no eran precisamente favorables a la clase trabajadora. El Presidente Adolfo López Mateos, inició una reforma al artículo 123, para precisar el derecho que tienen los obreros separados sin causa justa para volver a su trabajo y por ello estalló el escándalo patronal.

El contrato colectivo de trabajo que se ha estimado como una conquista obrera, no tiene gran significación en la realidad, ni para la burguesía. En el congreso José N. Macías, señalaba que el contrato colectivo garantizaba su ocupación al obrero, y ésta es la única manera, por una parte, de dar seguridad al empresario de que el contrato será cumplido; es por otra parte, la manera de g

segurar que a cada trabajador se le dará exactamente el mismo salario. El trabajador no contrata, el contrato de trabajo se hace entre el sindicato obrero y el patrón; entonces el obrero desaparece, la personalidad del obrero no se considera y, en consecuencia, el sindicato se compromete a dar tantos operarios diariamente, durante tal período de tiempo, y poco importa al empresario quienes sean estos operarios, con tal de que sean hábiles y que puedan desempeñar a satisfacción sus labores.

La influencia de los convenios de naturaleza colectiva que celebran los sindicatos de trabajadores y los patrones sobre las relaciones individuales de trabajo, llevan a la celebración, no sólo de los contratos colectivos y de los contra tratos-Ley, sino además, a una serie de convenios, de carácter colectivo sobre diversas cuestiones, tales como la modificación o complementación de los contra tratos colectivos de trabajo, convenios que necesariamente afectan las relaciones individuales de trabajo.

Se reconoce la legitimidad de los convenios colectivos celebrados entre los sind icatos y los patrones. Estos convenios no pueden producir efectos retroactivos; regirán únicamente para el futuro, con lo que se logra la defensa de los traba jadores, que en ningún caso podrán afectar las prestaciones ya devengadas, como salarios que se les adeude, vacaciones devengadas, etc., asentándose como principio que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la Ley Federal del Trabajo.

Las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de lucha o reunida en un sindicato; reciben este nombre porque se ocupan y afectan a la comunidad, a los intereses generales de la misma, que repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores. Su conquista significó para la clase trabajadora el establecimiento de los principios de libertad e igualdad del trabajo y capital.

Cuando se conquistaron las libertades de coalición sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga, la comunidad obrera de cada empresa o rama industrial, se elevó a la categoría de un sujeto de derechos, del mismo rango que el empresario.

El contrato colectivo de trabajo, constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa; es considerado como fuente del derecho objetivo para las relaciones de trabajo, individuales y colectivas, constituyendo en suma, un derecho de los trabajadores.

Ahora bien, que contiene el contrato colectivo de trabajo?, éste debe contener como principios fundamentales, la igualdad en las condiciones de trabajo en la empresa, la jornada de trabajo, descansos y días festivos, vacaciones, salarios, etc.. De acuerdo con el maestro Alberto Trueba Urbina (Nuevo Derecho del Trabajo, p. 383), en el derecho mexicano del trabajo el término contrato tiene un -

sentido distinto del que tenía en el Derecho privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo, se impone el derecho objetivo social que es la base y esencia del artículo 123. Precisamente al referirse al contrato de trabajo, dice el autor citado, que el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un "contrato evolucionado" en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón, deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor de aquél. (10).

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el 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 prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

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 otro 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 a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento,

(10) V. TRIEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, primera edición, México, 1970, P. 383

salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

El contrato colectivo contendrá:

- 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 o
bna determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- Las demás estipulaciones que convergen las partes.

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

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables pa-
ra los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa
o establecimiento.

Se podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a-
quienes sean miembros del sindicato contratante, sin perjuicio de los demás —
trabajadores de la misma empresa.

Se podrá establecer en él la cláusula de exclusión del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo se extienden a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindi-cato, salvo disposiciones en contrario contenidas en el mismo.

El contrato colectivo será revisable total o parcialmente a su vencimiento, y si es mayor de 2 años, se revisará lo relativo a los salarios, cada año y en forma total, cada 2 años.

Esta revisión deberá ser solicitada con 60 días de anticipación a la fecha de su vencimiento, antes de cumplir un año, o del transcurso de 2 años si es mayor o por tiempo indeterminado.

Si la revisión no se solicitó por ninguna de las partes, éste se prorrogará -- por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Ahora bien, el contrato colectivo de trabajo puede terminar por:

- a).- Por mutuo consentimiento;*
- b).- Por terminación de la obra; y*
- c).- Por cierre de la empresa o establecimiento. (11)*

(11) V. TRIJERA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jonge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, 16a. Edición, México, 1972, p. 164 y ss.

Refiriéndonos a la industria cervecera, el contrato colectivo de trabajo contiene como mínimo las estipulaciones de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, podemos mencionar que todavía que en realidad existen 3 industrias cerveceras, dichos contratos contienen normas y prestaciones muy superiores a las contenidas en la propia Ley Federal del Trabajo, debido a la libertad de negociación y/o una especie de competencia que existe entre ellas, lo cual favorece enormemente a la parte trabajadora.

Entre otras prestaciones que contienen estos contratos colectivos, podemos mencionar sin temor a equivocarnos las siguientes:

- a).- Las vacaciones de Ley representan apenas un 33% de las contractuales.
- b).- El aguinaldo legal representa un 33.5% de lo que otorgan por contrato la industria cervecera.
- c).- Se otorga un plan de jubilaciones contractuales muy superiores a lo que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo como prima de antigüedad, que podría compararse con este concepto.
- d).- Otorgan también una ayuda para deportes muy significativa.
- e).- Complementan los subsidios que proporciona el Seguro Social por concepto de enfermedades generales, independientemente de que pagan los 3 primeros días que el I.A.S.S. no paga.
- f).- Se conceden becas para estudios que pueden considerarse excelentes.
- g).- Conceden ayudas para accidentes de tránsito.
- h).- Proporcionan ayuda para gastos de funerales.

i).- Pagar una liquidación por el fallecimiento de un trabajador a los deu
dos, independientemente de lo que otorga el Seguro Social.

c).- *Contrato-Ley en la Industria Cervecera.*

El contrato-ley nació del contrato colectivo de trabajo. En efecto, es bien sabido que hacia la segunda mitad del siglo pasado los patrones formulaban una especie de reglamento interior de su fábrica y conforme a él, los trabajadores debían ajustar su conducta en el centro de trabajo. Hacia fines de la misma centuria nace el derecho de sindicalización como una consecuencia de las luchas sociales y como resultado del triunfo de ese derecho de asociación de la clase trabajadora, se va configurando el contrato colectivo de trabajo. Las ventajas que esta figura jurídica reporta a trabajadores y patrones hizo comprender a las partes y al mismo Estado la conveniencia de transformarlo en contrato colectivo obligatorio y en esta forma el Estado, como entidad soberana lo sanciona elevándolo a categoría de Ley mediante un decreto, pero esta misma característica no le quita ese signo de origen y en nuestro Derecho Laboral mexicano se llama contrato-ley.

Para los trabajadores y para las empresas los resultados de la aplicación del contrato-ley son evidentes. En efecto, un principio de igualdad en las prestaciones de los trabajadores regula su situación económica y desarrolla y fortifica la conciencia de clase. Las empresas tienen necesidad de contabilizar la materia prima, los gastos directos e indirectos del negocio y además que todas las empresas paguen el mismo salario y cumplan con las demás prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y el resultado práctico será la igualdad de costos industriales en beneficio de las empresas, desapareciendo la desigualdad de los referidos costos que siempre han perjudicado a las negociaciones que si cumplen con las mismas. El Estado, a su vez, al vigilar el fiel cumplimien-

to del contrato-ley, en el fondo va regulando la economía del país que gobierna en beneficio del contenido humano del mismo y todo ello favorecerá el desarrollo de una economía del respectivo país.

El artículo 404 que corresponde al artículo 58 de la Ley abrogada afirma: "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o en varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional". Del sencillo análisis de este concepto legal se advierte que en el primer párrafo palpita la idea fundamental del contrato colectivo de trabajo y a partir de la expresión "declarado obligatorio", estamos bajo la protección del contrato-ley. Desde luego cabe advertir que si bien esta institución jurídica ya existía en la Ley anterior, en la vigente la idea básica no varía pero en la formación de la misma, el procedimiento se encuentra mejor elaborado en la actual.

Ampliando el comentario de este artículo 404 cabe decir que el contrato-ley — puede aplicarse a toda una industria y en consecuencia su jurisdicción comprenderá a todo el país; puede aplicarse únicamente a una entidad federativa; a diversas entidades o a una parte de varias entidades. Desde luego es más preciso el artículo que comentamos que el artículo 58 de la Ley abrogada, pues éste ha

bla en forma no precisa de "región". Los patrones por conductos de abogados afirman que el nombre no es correcto, pues que ni es contrato, ni menos ley. Naturalmente que los abogados que están con los trabajadores consideran que la denominación es perfectamente correcta, ya que una ley garantiza mejor los derechos de los trabajadores, al menos desde el punto de vista jurídico. Estableciendo las analogías entre el contrato-ley y el contrato colectivo de trabajo cabe afirmar lo siguiente:

- a).- El contrato-ley por su aplicación puede ser nacional, en cambio el contrato colectivo no lo es.
- b).- Por su formación y aplicación del contrato-ley se encarga la Secretaría del Trabajo y el Presidente de la República, en cambio el contrato colectivo de trabajo nace sin la intervención de autoridad alguna y su aplicación y perfeccionamiento si entraña el reconocimiento por las autoridades federales o locales del trabajo. (Art. 407).
- c).- El contrato-ley es un contrato de industria, en tanto que el contrato colectivo de trabajo es de empresa.
- d).- El contrato-ley no podrá prorrogarse por más de 2 años por su propia naturaleza, en tanto que el contrato colectivo de trabajo puede ser prorrogado. (12).

Para la elaboración de un contrato-ley, es necesario que lo soliciten las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, o en una o más zonas econó

nicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Esta solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Las autoridades anteriores verificarán que se reúnan los requisitos de mayoría y si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria dicha solicitud, convocarán a una convención a los sindicatos y patrones afectados, en el Diario Oficial correspondiente, señalando el lugar, fecha y hora de la reunión inaugural, la cual será dentro de los siguientes 30 días a su publicación.

Dicha convención será presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador, o Jefe del Departamento del Distrito Federal, o bien, por el representante que designen las partes. La convención formulará su Reglamento e integrará las comisiones necesarias.

El Contrato-Ley contendrá:

- I.- Nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones asistentes;
- II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

- III.- Duración, la cual no podrá exceder de dos años;
- IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V y VI y el 395;
- V.- Las demás estipulaciones que converjan las partes.

Aprobado el convenio por la mayoría de trabajadores y patronos, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial respectivo, declarándolo Contrato-Ley en la rama de industria considerada, en las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro, en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque, o en todo el territorio nacional.

Los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen las $\frac{2}{3}$ (dos terceras) partes, podrán solicitar la revisión del Contrato-Ley, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, con 90 días cuando menos de anticipación al vencimiento del mismo.

La autoridad que corresponda, después de verificar el requisito de la mayoría convocará a los interesados a una convención y si dentro de la misma se llega a un acuerdo, la misma autoridad ordenará su publicación en el Diario Oficial correspondiente, surtiendo efectos desde la fecha de la publicación o en la fecha que hayan elegido las partes.

Cuando ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, se prorrogará por un período igual al anterior.

Hay 2 causas por las que el Contrato-Ley puede terminar: una es por mutuo consentimiento de las partes que representen las dos terceras partes.

Otra es cuando concluye el período de revisión, las partes no se pusieron de a cuerdo, salvo que el sindicato de trabajadores ejerciten el derecho de huelga.

Ahora bien, ¿ será conveniente que la industria cervecera tenga su contrato-Ley?

Para contestar esta pregunta, es necesario conocer las condiciones que prevalecen en esta industria, que beneficios traería a la clase trabajadora y sobre todo los perjuicios que podría ocasionar a los mismos.

Si se considera que cada Entidad Federativa es libre para realizar negociaciones colectivas, con la única limitación de observar los requisitos legales como mínimo, y que estas negociaciones realizadas hasta ahora, han sido superiores a las que marca nuestra Ley Federal del Trabajo, al grado de que ésta representa apenas un 60% de los contratos colectivos vigentes en esta industria, que los sueldos o salarios difieren de zona a zona económicas, o de Estado a Estado, esto dá oportunidad a los empresarios a otorgar un plan de prestaciones que aumentan considerablemente al salario y que a pesar de ese incremento-

al salario real del trabajador, no está gravado por la Ley del Impuesto Sobre Productos del Trabajo, se concluye que no sería propicio o adecuado tratar de imponer un Contrato-Ley, pues si así fuera, serían mayores los perjuicios que se causarían que el beneficio que pudieran proporcionar a los trabajadores según la región que habiten. Para esto, es necesario recordar que las condiciones y nivel de vida, varía de una región a otra, incluso dentro de una Entidad, varía de una zona a otra, tan es así, que las propias Autoridades han considerado estas diferencias y como resultado han implantado salarios mínimos generales diversos según la zona económica afectada.

Por todo lo anterior, los empresarios se verían orillados a restringir en mucho sus prestaciones otorgadas como un complemento a los salarios, pues el hecho de pagar un salario uniforme en los distintos lugares, les aumentaría enormemente sus costos, impidiéndoles con esto, proporcionar a los trabajadores coadyuvantes que en forma considerable aumentan su salario. Por otra parte, las empresas que se derivan o dependen de esta industria, tales como las fábricas de vidrio, de cartón, de concholata, las empresas de distribución del producto, que en síntesis forman una unidad, correrían el peligro también de verse afectadas por las estipulaciones del Contrato-Ley, sino en la misma forma, sí proporcionalmente, lo que originaría que también como resultado del aumento de los costos de esa industria, éstas tengan que aumentar sus costos o gastos de distribución, lo que traería como consecuencia que se disminuirían o que desaparecerían las prestaciones que en cada negociación colectiva -

se han ido logrando.

Además, es necesario recordar que esta industria es una fuente de trabajo para un grupo muy numeroso de trabajadores, que su nivel de vida está por encima de otras industrias y no hay que olvidar también, que las industrias regidas por un Contrato-Ley, están en franca bancarrota, por ejemplo, la industria textil, la minera, etc., y que lejos de haberles creado un beneficio, les causaron un perjuicio. Independientemente de lo anterior, el hecho de imponer un Contrato-Ley, originaría que las empresas pequeñas, se vean imposibilitadas para competir, creándose en esta forma los monopolios, tan criticados por las Leyes y muy empleados por el Gobierno.

Por lo antes expuesto, se concluye que no sería apropiado ni oportuno imponer un Contrato-Ley en la industria cervecera, es decir, no sería benéfico, pues su creación originaría una gran crisis económica nacional, ya que se estaría en peligro de provocar cierres de algunas industrias, creando o aumentando el desempleo, que de por sí ya es grave en nuestro país, a menos claro está, que en las disposiciones del Contrato-Ley, se establezcan salarios acordes a la región o zona afectada, lo cual sería muy difícil.

CAPÍTULO III
CONFLICTO DE COMPETENCIA.

a).- *Incompetencia por Declinatoria.*

Antes de comenzar a tratar el tema relativo a este capítulo, es necesario comentar en una forma somera que se entiende por competencia en términos generales, cuando se origina y ante quién se interpone?

En las sociedades modernas es imposible que sea un solo Juez quien ejercite íntegramente la función jurisdiccional del Estado. Por eso, atendiendo a diversas circunstancias, como ser, el número de habitantes, la extensión del territorio, la cantidad de litigios, la materia sobre que éstas versen, etc., la Ley distribuye entre varios jueces, el conocimiento de las distintas causas, a fin de que ejerzan la función dentro de los límites que fija. Esto es lo que determina el concepto de Competencia.

El Órgano jurisdiccional debe tener capacidad, siendo ésta de carácter subjetivo y de carácter objetivo. La capacidad subjetiva en abstracto, no ocasiona incompetencia, sino responsabilidad, siendo las incapacidades objetivas, las que propiamente enjendran la incompetencia.

La ausencia de capacidad subjetiva concreta, informa los impedimentos, excusas y recusaciones, y la carencia de capacidad objetiva, provoca la acumulación de autos, la separación de los mismos y la incompetencia en general. (1)

(1) C.F.R.

RIVERA Silva Manuel, El procedimiento Penal, Editorial Porrúa, quinta edición, 1970, México, P. 341.

La jurisdicción y la competencia suelen ser confundidas; nuestras Leyes confunden frecuentemente ambos conceptos, éstos no son conceptos sinónimos. Para distinguir ambos conceptos, basta considerar a la Jurisdicción como el poder del Juez, y a la competencia, como la medida de este poder, o bien, como la aptitud del Juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado, o bien, como la facultad y el deber de un juzgado o Tribunal para conocer determinado asunto. Es la función o la actividad que despliega el Estado para satisfacer los intereses tutelados por el Derecho, cuando la norma jurídica no ha sido o no ha podido ser cumplida.

La competencia es, en realidad, la medida del poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto. (2). Es la aptitud legal de ejercitar esa función con relación de un asunto determinado. En otras palabras, la competencia es el poder jurisdiccional atribuido a cada juez o a un grupo de éstos, sobre determinadas materias, territorios o personas.

Se ha considerado a la competencia como el límite de la jurisdicción, puesto que si todo proceso debe seguirse por un órgano jurisdiccional competente, en caso contrario se pueden presentar problemas de carácter vital para el proceso, conflictos que necesariamente tendrán que resolverse. Por lo tanto, los jueces ejercen la jurisdicción en la medida de su competencia.

Algunos tratadistas denominan lo mismo conflicto de jurisdicción o conflicto de

(2). C.F.R.

GASTILLO y Larrañaga José y Rafael de Pina, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, sexta edición, México, 1963, P. 67

competencia, lo que es un error, puesto que todo Órgano jurisdiccional debe poseer la potestad que le habilite para declarar el Derecho en un caso concreto, la misma, está limitada por la competencia y por lo mismo, todo Órgano jurisdiccional tiene jurisdicción, más no competencia. (3)

Alora bien, ¿qué es la competencia?. La competencia es un incidente. En Derecho procesal se la llama incidente o incidencia, a toda cuestión que surge en el curso del procedimiento y que tiene relación que se considera principal.

Incidente es un término que proviene de la expresión latina *INCIDERE*, que significa "sobreenir, acontecer", o bien, se puede considerar como "contar, romper, interrumpir". Se puede definir de la siguiente manera: Es todo acontecimiento que surge de la materia principal; toda cuestión o controversia que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción.

El incidente de competencia es un medio para lograr que un Órgano jurisdiccional, carente de capacidad objetiva, siga conociendo de un proceso cuya instrucción corresponde, por mandato de Ley, a otro plenamente facultado para ello.

El incidente de competencia, es el límite de la jurisdicción; la competencia solo afecta el aspecto externo de la jurisdicción, pero de ningún modo influye en su contenido. Un Juez puede tener jurisdicción y no tener competencia para conocer determinados negocios.

(3). V. COLIN Sánchez Guillermo, *Derecho Mexicano de Procedimientos Penales*, Ray Gráficas y Ediciones, primera edición, México, P. 290.

Los incidentes de competencia solo pueden promoverse a petición de parte, y éstos tienen por objeto que el juez competente conozca de un asunto, y en consecuencia, que el incompetente deje de conocer del mismo. En los incidentes de competencia, se presentan 2 aspectos:

- 1.- Es el procedimiento que se realiza para que el juez competente se haga del conocimiento de un asunto, sin que ese procedimiento implique controversia entre órganos jurisdiccionales.
- 2.- Es el procedimiento que se realiza para que el juez competente se haga del conocimiento de un asunto mediando controversia entre los órganos jurisdiccionales. (4)

No hay que olvidar una premisa que resulta fundamental, "toda demanda debe formularse ante juez competente"; la finalidad de observar esta premisa, es con el propósito de instaurarle al juez determinado asunto judicial, evitándose — pérdida de tiempo y de actividad procesal.

Para que un juez o Tribunal tenga competencia para conocer de un determinado asunto, se precisa que, hallándose éste, dentro de la órbita de su jurisdicción, la Ley le reserve su conocimiento, con preferencia a los demás jueces y tribunales de su mismo grado. De ahí, que un juez o Tribunal puedan tener jurisdicción y carecer de competencia, y por el contrario, la competencia no puede existir sin la jurisdicción.

(4) V. RIVERA Silva Manuel, obra citada.

La determinación de la competencia puede fundarse en un criterio objetivo, territorial o funcional. En materia civil, se determina por la materia, el grado y el territorio. El criterio objetivo toma como base el valor de lo litigado o la materia.

La competencia por razón del territorio es una consecuencia de la distribución de los Juzgados y Tribunales por el territorio nacional y del principio generalmente aceptado que exige la proximidad de los órganos de la jurisdicción a lo justiciable, que no dependen tanto de la distancia material como de los medios de comunicación.

Si tomamos en cuenta que el Estado es una persona jurídica con derechos y obligaciones para ejercitar su propia actividad, ha de valerse necesariamente de personas físicas que obran por él.

En el Estado Moderno, ya por la amplitud del territorio, ya por el número y diversidad de las controversias, se impone la necesidad de instituir un gran número de jueces, y esto es, con el fin de obtener un regular y completo ejercicio de la función jurisdiccional. En virtud de este principio se señalan las demarcaciones y, dentro de ellas, la competencia correspondiente a los Juzgados y Tribunales que comprenden.

Ahora bien, por más que en abstracto esa función corresponde a todos los jueces

consignados en conjunto, en concreto, y por necesidades prácticas, se fracciona y distribuye entre los diversos jueces que integran el poder judicial. Lo anterior determina la llamada competencia.

Ugo Rocco define a la competencia diciendo que es aquella parte de la función jurisdiccional que corresponde en concreto a cada juez.

Marresa define a la competencia como la facultad de conocer determinados negocios.

Chioverda dice que la competencia es el conjunto de las causas en que, con arreglo a la Ley, puede un juez ejercer su jurisdicción y la facultad de ejercerla dentro de los límites en que le esté atribuida.

La competencia por razón de la función responde a que si bien el juez o tribunal objetiva y territorialmente competente resuelve por lo general todo el proceso, a veces, está limitado a una determinada función. La competencia funcional se relaciona también con la diversidad de instancias y recursos judiciales, basada actualmente, en una organización jerarquizada de los tribunales.

La conexión se estima por unos tratadistas como un criterio más para determinar la competencia, y por otros como un mero accidente que puede modificar los criterios ya expuestos. No solo tiene por objeto impedir la desarticulación de —

ciertos procesos, evitando la posibilidad de sentencias contradictorias, sino que tiene un fin de mayor trascendencia todavía, que es el de limitar el fenómeno de la litigiosidad, reduciendo el número de procesos.

Mediante una manifestación de voluntad (expresa o tácita) se concede a las partes la facultad de prorrogar la competencia dentro de ciertos límites, esto es, someter a un juez o tribunal un negocio que, sin la concurrencia de dicha circunstancia, no le correspondía resolver; o bien, mediante la sumisión de las partes.

El criterio para determinar la competencia es diverso, pues se tiene que atender al lugar que el deudor haya designado para ser requerido judicialmente; el señalado en el contrato, el de la ubicación de las cosas, el domicilio del demandado, etc.

En el primer caso, las partes pueden promover el incidente de 2 maneras o formas:

- a).- Incompetencia por Inhibitoria.
- b).- Incompetencia por Declinatoria.

La incompetencia por inhibitoria se promueve ante el juez que se estima competente, pidiéndole se dirija al juez que se considere incompetente para que se inhiba del conocimiento del asunto y le remita los autos.

La incompetencia por Declinatoria, se promueve ante el juez que se considere in competente pidiéndole decline el conocimiento del negocio y remita los autos al que se repute competente.

En el segundo caso, lo que está a debate son las atribuciones de los propios - jueces competidores, la legalidad de la actuación de éstos, y el alcance de su jurisdicción; de tal manera que, cuando no hay un acuerdo entre los jueces afectado por la solicitud de las partes, se hace necesaria la intervención de un - nuevo juzgador que es el que tiene que solucionar la controversia planteada - por los jueces aludidos. Este nuevo juzgador siempre será el superior.

Este segundo aspecto, debe considerarse como una segunda etapa del incidente - de competencia, ya que la primera etapa, se constituye cuando se pide al juez que conozca o que deje de conocer determinado asunto por la inhibitoria o por - la declinatoria, y solo en los casos en que el juzgador reafirme su competen- cia o su incompetencia, se origina la controversia, y ésta puede ser por cono- cer o por no conocer, es decir, porque ambos jueces sostienen su competencia, - o bien, sostienen su incompetencia.

Las cuestiones de competencia por inhibitoria o por declinatoria, no pueden - promoverse simultánea o sucesivamente, y el promotor del incidente no está fa- cultado a abandonar una para continuar la otra.

También se puede hablar de una clase de incompetencia llamada "incompetencia-oficiosa", y ésta se da cuando un juez se estime incompetente y decreta su incompetencia para conocer de un asunto sin mediar solicitud de parte alguna.

Enfocado lo anterior a nuestro tema, la competencia de los Tribunales de Trabajo, se fija en razón de la materia y no de las personas. Y la competencia en razón de la materia se determina por los hechos en que la demanda se funda.

La competencia por razón de la materia se rige por lo dispuesto en el apartado "II" del artículo 123 Constitucional fracción XXXI. El artículo 730 de la vigente Ley nos remite a la anterior disposición y el artículo 527 reproduce el texto Constitucional. (según nuestra opinión, el artículo 527 referido no reproduce el texto Constitucional como se afirma, ya que como se expuso anteriormente al traducir lo referente a las industrias de "bebidas envasadas", el legislador omitió varias, es decir, determinó las que a su parecer las integraban).

La competencia por razón del territorio, afirma el artículo 731 se rige por — las normas siguientes:

- I.- Si se trata de la Junta de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios.
- II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a).—La Junta del lugar de la prestación de los servicios. Si éstos se-

prestaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos.

b).-La Junta del lugar de celebración del contrato.

c).-La Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

IV.- Si se trata de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; y

V.- En los conflictos entre patronos y trabajadores entre sí, la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

Según este autor, en el Derecho Procesal Civil para promover la incompetencia se usa la declinatoria y la inhibitoria, en la vigente Ley del Trabajo sólo se aplica la primera, no obstante, es menester decir unas palabras de ambas para comprender mejor la que aplica la Ley de Trabajo. A decir verdad, recordando - al procesalista UASP, la estructura gramatical de los dos vocablos no resuelven el problema. La declinatoria de la incompetencia se debe interponer ante el juez a quien se considere incompetente, pidiendo que se abstenga de conocer del negocio y se remitan los autos al considerado competente. En cambio, en la inhibitoria se hace valer ante la autoridad competente para que éste haga valer su competencia ante el juez que el promovente ha considerado incompetente.

Ahora bien, es característica procesal que la declinatoria de incompetencia se debe hacer valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar

la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento.

En efecto, el artículo 734 de la vigente Ley afirma: La declinatoria debe oponerse en la audiencia de demanda y excepciones como excepción de previo y especial pronunciamiento. La Junta, después de oír al actor y recibir las pruebas que estime conveniente, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de competencia, dictará resolución.

No obstante la incompetencia, como sucede en el Derecho Procesal Civil se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte tal y como lo afirma el artículo 735, que dice: La Junta debe declararse incompetente en cualquier estado del proceso, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. La Junta, antes de dictar resolución, citará a las partes, dentro de un término de 5 días, a una audiencia de pruebas y alegatos. ¹⁵De la vigente Ley - del Trabajo, se advierte que no existe en la misma la incompetencia por inhibición. (5)

La excepción de incompetencia no podrá fundarse en la inexistencia del vínculo laboral. El problema es absorbido por la cuestión de fondo, que debe resolverse al dictar la sentencia definitiva.

El juez puede inhibirse de oficio cuando la causa no sea de su competencia, y

(5) C.F.R. PORRAS y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Librería de Manuel Porrúa, tercera edición, México, 1975, P. 185 y ss.

defender su competencia cuando otro juez pretenda desconocerla. Asimismo las partes tienen derecho a oponerse a ser llevadas ante un juez incompetente.

b).- *Procedencia del Amparo por Competencia Local.*

El Amparo en sentido amplio se puede considerar como un conjunto de actos procesales o proceso que culmina con su resolución judicial o sentencia, que constituye su causa final común.

Considerado como un derecho, es una potestad que tiene la persona de mover el servicio público jurisdiccional para que se repare en su favor cualquier violación o contravención cometidas en los términos del artículo 103 Constitucional.

La acción de Amparo es un derecho público subjetivo que tiene por finalidad — provocar la actividad de los Tribunales de la Federación para conocer de las violaciones de garantías individuales, o de las controversias por infracción — en que incurran tanto la Federación como los Estados en el ejercicio de sus — respectivas competencias, con la finalidad de obtener la restitución o protección de las garantías individuales violadas y el acatamiento al régimen de competencia Federal o Local. (6)

El juicio de Amparo o Constitucional puede intentarse mediante 2 vías:

- a).- Cuando se trate de violaciones que la autoridad responsable cometió durante la secuela procesal que no afectan al fondo del asunto, pero si afectan al agraviado; en este caso se utilizará la vía indirecta o bi-instancial.

(6) V. DELGADO Moya Rubén, *El Juicio de Amparo en el Procedimiento Laboral* Pisco Editores, primera edición, México, 1971, Pp. 1 y 3.

b).- Si se trata de violaciones que cometió la autoridad responsable en la secuela del procedimiento que afecte al fondo del negocio o en la sentencia misma, se utilizará la vía directa o uni-instancial.

En el primer caso, la demanda correspondiente se presentará ante los Juzgados de Distrito.

En el segundo caso, se presentará ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación si la materia es federal, o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, - si es de competencia local.

Cuando el Amparo indirecto se pide ante el Juez de Distrito, la norma se encuentra consagrada en el artículo 114 de la Ley de Amparo y da para ello los casos en que es viable su procedencia, mismos que a continuación reproducimos:

1.- Contra Leyes que, por su sola expedición, causen perjuicios al quejoso. Es decir, cuando se trate de disposiciones legales que se denominan autoaplicativas, sin problema alguno, el Amparo se pedirá ante un Juez de Distrito, porque la competencia constitucional se establece a su favor por mandamiento expreso de la Ley.

11.- Contra actos que provengan de Tribunales Judiciales, administrativos o de Trabajo.

En estos casos según lo preceptúa la fracción 11 del artículo 114 que veremos-

comentando cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio, el amparo solo podrá promoverse contra la resolución o durante el procedimiento, si por virtud de estas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso o privado de los derechos que la ley de la materia le concede, a no ser que el amparo sea promovido por persona extraña a la controversia.

III.- Contra actos de Tribunales Judiciales, Administrativos o del Trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido.

Si se trata de actos de ejecución de sentencia, sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante el procedimiento, que hubieren dejado sin defensa al quejoso. Tratándose de remates, sólo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se aprueben o desaprueben.

IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.

Conforme a esta disposición, según Ignacio Burgoa, interpretando literalmente la misma, se concluye que el factor determinante de la impugnabilidad en vía de amparo de una resolución que se dicte dentro de juicio, sin que el agraviado deba esperar a que en éste se pronuncie el fallo definitivo, consiste en la irreparabilidad material que su ejecución pueda tener "sobre las personas o las cosas". En otras palabras concluye Burgoa de acuerdo con los términos en que

está concebida la fracción IV del artículo 114, el Amparo indirecto es procedente para evitar que, por un acto judicial, se produzcan situaciones físicamente irreparables para las partes o para los bienes materia de la controversia, pues no es otro el sentido que debe atribuirse a dicho texto.

Independientemente de lo anterior cabe establecer que conforme a la mencionada interpretación literal, en la práctica del Derecho Laboral, se registran ca sos muy contados en que un acto dentro de la ejecución sea de irreparable ejecución.

La mayoría de las veces el acto de la responsable, es reparable, salvo en casos en que impera el dracónismo o cualquier otro asunto de interés.

Dicho lo que antecede, el Amparo Indirecto en materia laboral se pedirá ante el Juez de Distrito competente, en términos muy generales, en todos los casos en que los actos que se reclamen no sean laudos arbitrales definitivos, o sean los dictados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o por el Tribunal Federal Burócratico de Conciliación y Arbitraje, que deciden sobre el fondo del conflicto, ya sea éste individual o colectivo.

V.- Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, cuando la Ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por efecto modificarlos o revocarlos, siempre que no se trate de terceraía.

De acuerdo con esta fracción, el amparo indirecto es procedente en favor de un tercero extraño a un juicio, que sea afectado por actos que se ejecuten dentro o fuera de él.

Para aclarar lo que se ha dicho basta decir que el tercero extraño a un juicio es aquella persona física o moral distinta de los sujetos de la controversia - que en él se ventila; así, la idea de tercero extraño es opuesta a la de parte en un juicio laboral.

Ahora bien, desde luego, los causahabientes en materia laboral no deben reputarse como terceros extraños al juicio de que se trata, según lo sostiene el maestro Burgoa.

En síntesis, de acuerdo con el criterio que al respecto sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tercero a un juicio es el sujeto demandado que - no hubiere sido emplazado a juicio para contestar la demanda, como en muchos casos se da en la Junta Local del Distrito Federal, y que por tal motivo no - se haya apersonado por modo absoluto a él.

Es de sumo interés y por eso transcribimos la siguiente ejecutoria de la tercera Sala, que es civil, que expresa lo que a continuación se dice:

"Sólo puede considerarse extraño al juicio aquel que no haya sido emplazado ni se apersona en un procedimiento que afecte a sus intere-

ses, porque la consecuencia de semejante situación es la imposibilidad de ser oído en defensa"

Lo anterior se encuentra en el informe correspondiente al año de 1946.- Tercera Sala, páginas 56-57 del Semanario Judicial de la Federación.

VI.- *Contra Leyes o actos de la Autoridad Federal o de los Estados, en los casos de las fracciones II y III del artículo 10. de la Ley de Amparo. Esta última fracción del artículo 114 de la Ley de Amparo señala las últimas - hipótesis de procedencia del Amparo Indirecto en materia del Trabajo. (7)*

El amparo directo (o uni-instancial como acertadamente lo denomina Burgoa) se promoverá en única instancia ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados, según el caso, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 Constitucional y las disposiciones relativas a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y procede contra sentencias definitivas dictadas por Tribunales Judiciales o Administrativos, o contra los pronunciamientos por Tribunales del Trabajo, por violaciones a las Leyes del procedimiento cometidas durante la secuela del mismo, siempre que afecten a -- las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias o fallos.

Para los efectos del artículo 158 de la Ley de Amparo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas de Tribunales Civiles o

administrativos, o contra laudos de Tribunales del Trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la Ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales de Derecho a falta de Ley aplicable, cuando comprendan personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negativa expresa.

Como mera referencia cabe hacer notar que el juicio de amparo directo nació en la época del período presidencial de Lázaro Cárdenas, precisamente con la Ley de Amparo de 30 de diciembre de 1935.

El artículo 158, en su fracción III, de dicha Ley estableció la procedencia — del juicio de amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, — en única instancia, contra los laudos dictados por las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Posteriormente, por reformas que sufrió la Ley de Amparo, se crearon los Tribunales Colegiados, los que en el año "México 68", por cierto trágico en muchos aspectos en nuestro país, adquirieron, según expresión de Ignacio Burgoa y de otros peritos en la materia de Amparo, el carácter de "Pequeñas Supremas Cortes".

En fin, si en la realidad son o no pequeñas Supremas Cortes los referidos Tribunales Colegiados es una cuestión que dejamos al criterio de quienes tienen tiempo para establecer tales comparaciones, agregando solamente para que quede concluido el presente tópico el hecho de que los mencionados Tribunales Colegia-

dos fueron creados por Decreto de 30 de diciembre de 1950, bajo los auspicios del entonces presidente de la República Licenciado Miguel Alemán.

Continuando con la Ley de Amparo advertimos que en los juicios seguidos ante los Tribunales Civiles, Administrativos o del Trabajo, se considerarán violadas las Leyes del procedimiento y que afectan las defensas del quejoso en los siguientes casos según reseña que hace el artículo 159 de la misma.

- I.- Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la Ley;
- II.- Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate;
- III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se le reciban conforme a la Ley;
- IV.- Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;
- V.- Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;
- VI.- Cuando no se le concidan los términos o prórrogas a que tuviera derecho con arreglo a la Ley;
- VII.- Cuando sin su culpa se reciban, sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos;
- VIII.- Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de ma

nera que no pueda alegar sobre ellos;

IX.- Cuando se desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la Ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones del mencionado artículo 159 de la Ley de Amparo;

X.- Cuando el juez, Tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, magistrado, o miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la Ley lo faculte expresamente para proceder, y

XI.- En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda.

En una demanda de Amparo laboral puede ser que se aleguen violaciones de carácter meramente procesal y otras de naturaleza contraria como lo son las que afectan al fondo de la sentencia que se combata; en estos casos, siguiendo la técnica del Amparo que debe privar, es conveniente que tales violaciones se hagan valer en capítulos por separado aduciendo en primer término las de carácter procesal, porque si éstas resultan fundadas la secuela procesal se repondrá desde donde existió la violación de la naturaleza que se indica y ya no será necesario que la autoridad del conocimiento del juicio constitucional aborde los demás conceptos de violación.

En la actualidad la Suprema Corte y los Tribunales Colegiados de Circuito, según se trate de competencias federal o locales, respectivamente, conocen en vía de Amparo directo de ambas clases de violaciones, así es que la demanda de garantías respectiva deberá presentarse ante la autoridad constitucional que corresponda.

La explicación que antecede tiene su fundamento en los artículos 44 y 45 de la Ley de Amparo, los que a la letra dicen:

Artículo 44.- El Amparo contra sentencias definitivas o laudos, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá directamente ante la Suprema Corte de Justicia en los casos de su competencia y en los términos de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 45.- Fuera de los casos previstos en el artículo anterior, el Amparo contra sentencias definitivas o de laudos, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá directamente ante el Tribunal Colegiado de Circuito dentro de cuya jurisdicción resida la autoridad que pronuncie la sentencia o el laudo.

En los casos a que se refieren este artículo y el anterior, la Suprema Corte de Justicia o el Tribunal Colegiado de Circuito, en su caso, pronunciarán la

sentencia que corresponda sin más trámite que la presentación del escrito de demanda, de las copias certificadas a que se refiere el artículo 163 de esta Ley, o de los autos originales, del escrito que presentare el tercero perjudicado y del que produzca, en su caso, el Ministerio Público Federal.

El maestro Jorge Trueba Barrera en la página 248 de su obra "El Juicio de Amparo en materia de trabajo" dice que es interesante dejar asentado que las violaciones a las Leyes del procedimiento cometidas durante el juicio, sólo podrán reclamarse en la vía de Amparo Directo al interponerse la demanda contra la sentencia definitiva o laudo y que también debe subrayarse que el quejoso en Amparo Laboral no está obligado a cumplir las reglas señaladas en las 4 fracciones del artículo 161 de la Ley de Amparo, antes de que sufriera las 2 últimas reformas, que trataban de la preparación del juicio de garantías en asuntos penales y civiles, ya que el respectivo incidente de reparación o reclamación constitucional, en la práctica se denomina amparoide. (8)

El Amparo cabe contra todas las resoluciones de Autoridad incompetente. La anterior afirmación se basa en que la modificación constitucional del Artículo 123 en su fracción XXXI, no faculta a los Tribunales Locales para conocer de los conflictos que se susciten en las industrias de "Bebidas Envasadas", tales como las cerveceras; mejor dicho, le quitan facultades a las Juntas Locales

(8) V. DELGADO Noya Rubén, obra citada, P.P. 25 a 28

de conocer esos conflictos y por lo tanto procede el Amparo contra las Juntas Locales cuando conozcan de estos asuntos, por invasión de su jurisdicción, en virtud de haber hecho competente la propia Constitución a las Juntas Federales y la competencia constitucional puede ser reclamada en la vía de Amparo.

Sin embargo, ignorando esta disposición constitucional, el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, omite intencionalmente incluir en sus disposiciones a varias industrias que podrían considerarse comprendidas dentro de la definición de "bebidas envasadas", entre las que se encuentra la industria cervecera, reconociendo únicamente como tales a las industrias refresqueras y de aguas naturales y gaseosas, violando la disposición constitucional aludida, restringe — las facultades conferidas por la Constitución de conocer de estos asuntos a — las Juntas Federales, es decir, limita la extensión de esa fracción concretándola a ciertas ramas de la industria y viola con esto, la garantía de la legalidad, toda vez que su sentido y alcance no se ajustan a las disposiciones de la norma constitucional, pues ésta protege todo el orden establecido por la — Constitución frente y contra cualquier norma de carácter secundario, como lo — es la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

FUNDAMENTOS POLITICOS DE LA OMISION DE LA INDUSTRIA CERVECERA
EN EL ARTICULO 527 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a).- Razonamientos Politicos.

Uno de los problemas más graves de la vida social en la mayoría de los países del mundo, es el de la desocupación de los trabajadores capacitados, de la suspensión o reducción de las labores en los centros de producción, a causa de los sucesos de la economía, al ritmo del crecimiento de la población que no está acorde a la producción económica y a la agricultura, a la falta de un programa de desarrollo económico que jerarquice los objetivos de interés general hacia la realización de las necesidades más urgentes, con miras a la elevación del nivel de vida de su población.

El caso de México es semejante, pues, es un país que comienza a desarrollarse, las fuerzas productivas no alcanzan a satisfacer las necesidades fundamentales de la población con sus propios recursos, por el crecimiento demográfico tan desproporcionado, con lo que aumenta la desocupación, representando una tremenda carga para la población económicamente activa, que contribuye a mantener el bajo nivel de vida en que se encuentran las mayorías.

La clase trabajadora a pesar de todos los inconvenientes mencionados anteriormente, ha logrado algunos derechos que aminoran en forma muy leve el problema de la ocupación y el desempleo, facilitando el ingreso, el ascenso, prote

giendo la estabilidad, el retiro, el disfrute de una pensión vitalicia y evitando el despido; sin embargo estos derechos están en peligro de reducirse o desaparecer, por los problemas actuales tan graves que estamos pasando, que aunados a un cambio en la administración de la justicia en materia de trabajo en algunas ramas industriales, podrían agravarlos más.

Todos estos problemas son conocidos ampliamente por el legislador y posiblemente lo obligaron a reflexionar sobre la conveniencia de ubicar a la industria cervecera dentro de la competencia federal, tomando en cuenta estos problemas y que el núcleo de población activa que la integra, es la base o sostén de un porcentaje alto de dependientes económicos; además, creo que tomó en cuenta que no existen graves problemas laborales, que es una empresa que opera con capital nacional y es económicamente fuerte, y lo más importante es, que representa para el Estado una fuente considerable de ingresos, y también traería como consecuencia que los trabajadores de los Estados tuviesen que trasladarse a la Capital de la República para dirimir un conflicto, lo cual entorpecería una buena administración de la justicia laboral, con perjuicio del propio trabajador.

Independientemente de lo anterior, el hecho de que se hubiese decidido incluirla en las industrias que menciona el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, se estaría corriendo el riesgo de que los sindicatos insistieran en que los salarios y prestaciones se aplicaran por igual en todas las dependen-

cias de la industria cervecera, sin tomar en cuenta las condiciones económicas de ésta, provocando el cierre de varios establecimientos o unidades de trabajo que se derivan de la producción cervecera, lo que aumentaría el problema del desempleo, que de por sí ya es grave; o bien, que estas empresas recurrieran al desastroso recurso de reajustar personal, basados en la famosa idea moderna de que el hombre debe ser más productivo.

A efecto de aclarar lo anterior, es conveniente hacer notar, que la industria cervecera tiene una gama de filiales y subproductos, provocados por la elaboración de la cerveza, pues para esto, es necesario utilizar malta, cebada, cajas de cartón, coronas o conchalata, botellas, etc., lo que ocasiona la implantación de una serie de empresas encaminadas a la producción de todos los derivados o complementos de esta industria, tales como: plantaciones, fábricas de cartón, de coronas, de botellas, etc., además, después de terminado el producto, es necesaria su distribución o venta, lo que implica que alrededor de esta industria, haya otras que dependen exclusivamente de la producción de la cerveza, y en consecuencia, sus costos de producción, de administración y distribución sean diferentes, y por lo mismo, su margen de utilidad es también diferente.

Por lo anterior, no sería posible igualar sueldos y prestaciones en todas las actividades que genera esta industria, y en caso de que llegara a suceder esto, se estaría en peligro de que estas empresas no estuvieran en con-

diciones de competir en el mercado, por lo que se vería en la tremenda necesidad de tener que cerrar en forma definitiva por incosteabilidad, lo que a gravaría más el desempleo, pues no hay que olvidar, que las condiciones de vida en las Entidades Federativas de la República son diferentes entre sí y por ende, los salarios también, y en este caso, el Estado se vería afectado al tener que soportar la carga del desempleo, la no obtención de impuestos, amén de otros problemas aún más graves que se ocasionarían, tales como la delincuencia, el ocio, etc., y restringiendo la libertad en las negociaciones colectivas de trabajo.

Si bien es cierto que la federalización ha imprimido un mayor dinamismo a la expansión industrial, manteniendo ésta a nuestra legislación laboral al ritmo del desarrollo social y económico, evitando además, la concentración de ciertas actividades en determinados lugares o regiones sobresaturados de población y problemas, también es cierto que el hecho de que en algunas industrias han provocado el progreso de lugares olvidados y llenos de problemas, quitándole al Estado, el peso de mantener un grupo numeroso de mano de obra improductiva, precisamente por estar bajo la tutela de la legislación local, dándole a las empresas mayor libertad para otorgarles a sus trabajadores un nivel de vida superior a la de otros Estados y quitándole incluso a la Federación, la carga de subsidiar a esos Estados.

Otro de los posibles motivos que movió al Legislador para ignorar a la industria cervecera en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, es el hecho

de que esta industria no está en manos del capitalista extranjero y la mano de obra que utiliza es mexicana y nacional y como se ha mencionado anteriormente, no tiene grandes problemas laborales.

b).- Exposición Jurídica.

Como se ha expuesto durante el desarrollo del presente trabajo y debido a las reformas que ha sufrido nuestra Constitución, principalmente la que se efectuó por Decreto del 4 de febrero de 1975 en la fracción XXXI del Artículo 123, aumentando 6 nuevas ramas de industrias, entre las cuales se encuentran la de — "Bebidas Envasadas", y como se dijo anteriormente que también queda comprendida la industria cervecera, entre otras, otorgando por este sólo hecho competencia para conocer de los conflictos que se susciten en la misma a los Tribunales Federales, cuando dice la fracción referida:

"La aplicación de las Leyes de Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones; pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, azucarera minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químico-farmacéuticos y medicinales, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaquetado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas etc.

Como se puede observar, es claro y contundente el hecho de que el legislador se quiso referir al utilizar la expresión "bebidas envasadas" a todas aquellas industrias que en una u otra forma el producto cualesquiera que fuera su natu-

raleza fuera bebida envasada, quedarán comprendidas en esta clasificación.

Ahora bien, hemos dicho que al redactar el legislador el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo omitió intencionalmente, o mejor dicho, no reflejó jurídicamente el sentido de la Ley Constitucional a la norma secundaria y - con el afán de fundamentar lo anterior, trataremos someramente algunas formas de interpretación.

Interpretar es obtener el recto significado de alguna cosa, por ejemplo, interpretar un pensamiento, una oración, una frase, un texto bíblico o una expresión, es obtener el recto sentido que contiene; asimismo, interpretar una Ley, es obtener también el recto sentido que contiene.

El sentido de la Ley o la idea jurídica de la Ley puede considerarse considerarse como la voluntad escueta del legislador que la ha sancionado. Si el autor de la Ley es el Poder Legislativo, ésta es lo que quisieron que fuera los Senadores y Diputados, es decir, el sentido de la Ley es la voluntad del Cuerpo Colegiado (Poder Legislativo). En este caso, nos referimos a la llamada interpretación auténtica, en la que el intérprete es el propio legislador. En esta forma de interpretación se pueden presentar dos situaciones:

1a.- Si el legislador mediante una Ley establece en qué forma ha de entenderse un precepto con el propósito de ampliarla, se corre el riesgo de que ésta sea retroactiva!

20.- La Ley que va a interpretar a la Ley antigua, la transforma en cuanto al fondo mismo; en este caso, de hecho y de Derecho, en realidad se trata de una nueva Ley que a su vez pueda ser objeto de interpretación.

También podemos considerar que el sentido de la Ley, es la idea correspondiente a un legislador ideal, teniéndose una idea de justicia, y que difícilmente se alcance esa justicia, aunque esa haya sido la intención del legislador.

Se puede pensar también que el sentido de la Ley, es encontrar la voluntad de la misma Ley, sin embargo esto no es muy real, ya que con un recto criterio debe decirse que la voluntad es un fenómeno humano y que por ello, la voluntad no puede ser ni es un atributo de la Ley, es decir, que la Ley no tiene voluntad.

La interpretación no es labor exclusiva del Juez; cualquier persona que inquiera el sentido de una disposición legal puede realizarla. Pero la calidad de intérprete no es diferente, al menos desde el punto de vista práctico, porque no toda interpretación es obligatoria. Así, por ejemplo, si el legislador mediante una Ley, establece en que forma ha de entenderse un precepto legal, tal como acontece en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, la exégesis legislativa obliga a todo el mundo, precisamente porque su autor, a través de la norma secundaria interpretativa, Ley Federal del Trabajo, así lo ha dispuesto. Si

es el Juez quien interpreta un precepto, a fin de aplicarlo a un caso concreto esa interpretación no adquiere obligatoriedad general, pero sirve en cambio, - de base a una norma individualizada, por ejemplo, el fallo que en la especie - se dicte. Por último, si un abogado o un particular cualquiera, interpretan una disposición legislativa, su interpretación, correcta o incorrecta, tiene un simple valor doctrinal, y por ende, a nadie obliga. Como se puede ver, háblase de las interpretaciones auténtica, judicial o jurisprudencial y doctrinal o - privada.

Podemos hablar también de un método exegético o gramatical, y en este caso, la interpretación de los preceptos legales debe reducirse a la búsqueda del pensamiento de su autor, o bien, se puede considerar como la tarea cuyo fin último consiste en descubrir la intención del legislador, o mejor dicho, es una aclaración de los textos y no una interpretación del Derecho, es pues, una interpretación gramatical, y así, ésta consiste en buscar el sentido de la Ley atendiendo al significado gramatical de las palabras, es decir, por el significado no figurado de las palabras, porque toda ciencia debe usar de los términos gramaticales en el sentido recto y no metafórico; además, la interpretación gramatical debe estar en íntima relación con las restantes disposiciones legales - que existan en los títulos, capítulos y libros, esto es, la interpretación gramatical debe ser realizada en forma sistemática y es indudable que para aplicar esta interpretación gramatical sistemática, se debe recurrir a la ayuda de la lógica, a efecto de tratar de encontrar el recto sentido de la Ley, de ahí las siguientes máximas que en Derecho existen:

a).- Las disposiciones de una Ley o de un Código no deben interpretarse aisladamente, sino en concordancia con las reglas establecidas en los contratos.

b).- Cualquiera que sea la generalidad de los términos de una Ley, no deberán entenderse comprendidas en ella cosas distintas y diferentes de aquellas sobre las cuales su autor se propuso a legislar.

Por otra parte, para interpretar el Derecho Procesal del Trabajo, debemos atender a la naturaleza jurídica y económica de los negocios obrero-patronales, actuar en tal forma, que se atienda a lo jurídico, en una relación de valuación con lo económico; esto es, porque con mucha frecuencia, el fenómeno económico es superior, dijéramos aplastante, frente a lo jurídico, tal es el caso de la industria cervecera, y entonces, para no cometer una injusticia, debemos darle preferencia al fenómeno económico y en segundo término a lo jurídico. Solamente atendiendo a este doble aspecto es como se podría interpretar, con los medios o instrumentos mencionados, el sentido de la Ley y, precisamente, el recto y verdadero sentido de la Ley Procesal del Trabajo y por consiguiente, este principio movió al legislador al redactar el artículo 527 aludido.

Asimismo, para poder interpretar las Leyes del Derecho Procesal del Trabajo, debemos atender a los intereses de las grandes mayorías humanas; es decir, debemos tomar en consideración, para la recta interpretación de la Ley, la idea de interpretar la Ley Procesal del Trabajo, en relación con los intereses de las

mayorías. Por esto el juzgador en materia de trabajo, tiene mayor responsabilidad que los jueces del orden común, porque una huelga, por ejemplo, que se califique de existente, puede dar causa a una huelga por solidaridad que paralizaría a enormes extensiones económicas productivas del país.

Ante la crisis del sistema liberal que colocaba en un plano legal de igualdad al pobre frente al rico, el Derecho del Trabajo, sustantivo y adjetivo, comprendiendo que esa igualdad es falsa, elevó a la categoría de principio jurídico aquel que dice: la verdadera igualdad entre el débil económicamente hablando y el rico, es tratar desigualmente a los desiguales; es por esta razón que la Ley Federal del Trabajo, está basada en un espíritu de protección al sector económicamente débil como lo es la clase obrera.

Por todo lo anterior, no hay duda que el legislador al reformar el artículo— 527 de la nueva Ley Federal del Trabajo y movido por estos principios, omitió es decir, no incluyó en éste, a varias ramas de industrias que pueden estar comprendidas en la expresión "Bebidas Envasadas" a que se refiere la fracción XXX del artículo 123 Constitucional, entre las que se encuentra la industria cervecera y en consecuencia, creemos que existe una falla de técnica jurídica.

Si se considera a efecto de fundamentar lo anterior, que tomando como base una interpretación exegética o gramatical, de acuerdo con el Diccionario, la expresión "Bebida", significa: "cualquier líquido que se bebe, o bebida o—

marga" (1), y "Envasar", significa : "echar un líquido en vasos o en vasijas; o bien, meter en costales o envases (2).

Por otra parte, utilizando una interpretación analógica o por mayoría de razón, si se considera a la industria embotelladora de refrescos, aguas naturales o gaseosas como industrias de líquidos que se envasan, lo es también la industria cervecera, pues de acuerdo con el significado etimológico de cerveza, ésta viene de la raíz latina CERVISA, que significa : "Bebida Fermentada hecha con granos de cebada germinados y fermentados (3); y considerando - que "Envase" es la acción de envasar, o recipiente en que se envasan líquidos (4), se deduce que la industria cervecera también debería quedar comprendida dentro de estas ramas de industrias de bebidas envasadas a que se refiere la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional tantas veces aludido.

Sin embargo, y por las razones expuestas, el legislador creyó más conveniente, ignorar de esta disposición Constitucional a esta industria, al redactar el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, pues consideró que el perjuicio causado podría ser mayor que el beneficio obtenido.

(1) DEL TORO y Gilbert Miguel, *Pequeño Larousse Ilustrado*, Editorial Larousse, 25 tirada, 1966, P. 141.

(2) Obra citada P. 222

(3) Obra citada P. 411

(4) Obra citada P. 411.

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

- 1.- Puede demandarse la incompetencia por Declinatoria a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para conocer de un asunto de la industria cervecera, pues consideramos que la Autoridad competente es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo que dispone la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

- 2.- La industria cervecera ampara un núcleo numeroso de trabajadores, no sólo en el Distrito Federal sino en toda la República Mexicana y en consecuencia es soporte económico de gran parte de la población, su índice de vida y de salarios está por encima del nivel general y como industria nacional está exenta de problemas laborales graves, por lo que fué conveniente, incluso para la economía del país no incluirla en la jurisdicción federal, a efecto de conservar la paz y tranquilidad existentes.

- 3.- Partiendo del principio de que la misión del jurista se basa o parte del conocimiento de lo dado por la vida humana y social para la creación de las normas jurídicas en su etapa legislativa y que en la etapa siguiente o sea en la función jurisdiccional, interpreta y aplica las normas que integran el Derecho Positivo atendiendo a la naturaleza jurídica y económica para proteger así los intereses de las grandes mayorías, se concluye que este principio fue el que motivó al legislador no incluir en el contenido

del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo a la industria cervecera.

4.- El Amparo Directo procede contra sentencias definitivas o contra laudos de los Tribunales del Trabajo cuando sean contrarios a la letra de la Ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del Derecho a falta de Ley aplicable de acuerdo con el artículo 153 de la Ley de Amparo y por tal motivo procede contra sentencias o laudos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por ser autoridad incompetente para la industria cervecera de acuerdo con la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional apartado "1" en lo que se refiere a bebidas envasadas por ser contrarios a la letra de la Ley y a su interpretación jurídica.

5.- Es indudable que aquellas industrias que son de competencia federal alcanzan el ideal de justicia perseguido por el legislador y que tienen más expedito el camino para lograr la imposición de un Contrato-Ley, lo que es bueno en teoría; sin embargo, también es indudable que las industrias regidas por un Contrato-Ley se encuentran en franca bancarrota, lo que demuestra que no es muy conveniente éste, cuando menos por ahora.

BIBLIOGRAFIA

- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. *Alonso Garcia Manuel, Ediciones Ariel 3a. edición, Barcelona 1971.*
- DERECHO DEL TRABAJO. *De Buen Logano Nestor, Editorial Porrúa, edición primera, 1er. Tomo, México, 1974.*
- DERECHO MEXICANO DE PROCEDIMIENTOS PENALES. *Colín Sánchez Guillermo, Boy Gráficas y Ediciones, edición primera, México 1964.*
- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. *Porrás y López Armando, Librería de Manuel Porrúa, México, 1975.*
- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. *Porrás y López Armando, Librería de Manuel Porrúa, edición 3a., México, 1975.*
- ESCRITOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO. *Lombardo Toledano Vicente, Colección Biblioteca del Trabajador Mexicano, México, 1975.*
- EL NUEVO ARTICULO 123. *Trueba Urbina Alberto, Editorial Porrúa, edición 2a., México, 1967.*
- EL JUICIO DE AMPARO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. *Delgado Noya Rubén, Piscis Editores, edición primera, México, 1971.*
- EL PROCEDIMIENTO PENAL. *Rivera Silva Manuel, Editorial Porrúa edición 5a., México, 1970.*
- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. *García Haynes E., Editorial Porrúa, edición décima, México, 1961.*
- INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL-CIVIL. *Castillo y Larrañaga José y Rafael de Pina, Editorial Porrúa, edición 6a., México, 1963.*

LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.

Rocha Bandala Juan Fco. y Franco G.S. José Fdo., Cárdenas Editores y Distribuidores, edición primera, México 1975.

NUOVO DIRITTO AMMINISTRATIVO DEL -
TRAVAJJO.

Trueba Urbina Alberto, Editorial Porrúa, edición

LA DECADENCIA DEL CONTRATO.

De Buen Lozano Nestor, Textos Universitarios, edición primera, México, 1965.

NUOVO DIRITTO DEL TRAVAJJO.

Trueba Urbina Alberto, Editorial Porrúa, edición primera, México, 1970.

NUOVO DIRITTO MEXICANO DEL TRAVAJJO.

De La Cueva Mario, Editorial Porrúa, edición primera, México, 1972.

NUOVA LEY FEDERALE DEL TRAVAJJO REFOR-
MADA.

Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Editorial Porrúa, edición vigésima-sesta, México, 1975.

PEQUERO LAROUSSE ILLUSTRADO.

Del Toro y Gilbert Miguel, Editorial Larousse, tirada 26, 1966.

SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO.

Iglesias Severo, Editorial Grijalvo, edición segunda, México, 1970.

TEORIA Y PRACTICA DEL MOVIMIENTO SIN-
DICAL MEXICANO.

Lombardo Talalano Vicente, Colección Biblioteca del Trabajador Mexicano, México, 1974.