



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA

57  
29

FACULTAD DE DERECHO

EL PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DE  
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ANTE LAS  
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

DANIEL RAUL AREVALO GALLEGOS

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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 está 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.

EL PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

INTRODUCCION.	Pag.
I.- EL DERECHO PROCESAL . . . . .	1
A. Concepto . . . . .	1
B. Antecedentes Históricos. . . . .	2
C. Clasificación. . . . .	6
D. Derecho Procesal del Trabajo . . . . .	8
1.- Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo . . . . .	11
II.- PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. . . . .	19
A. Procedimiento Ordinario. . . . .	20
B. Procedimiento en Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica . . . . .	28
C. Procedimiento de Huelga. . . . .	38
III.- SINDICATOS. . . . .	55
A. Antecedentes Históricos. . . . .	56
1. Siglo XIX Europa. . . . .	56
2. México. . . . .	60
B. Facultades y Obligaciones de los Sindicatos. . . . .	62
C. Clasificación de los Sindicatos. . . . .	73
IV.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEX . . . . .	79
A. Concepto . . . . .	80
B. Formas de Celebración y Requisitos . . . . .	83
C. Integración del Clausulado . . . . .	87
D. Duración y Extinción . . . . .	90

V. EL PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO - DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRA --- JE . . . . .	108
A. Regulación Legal . . . . .	109
B. Problemática Actual . . . . .	114
C. Propuesta de Adición a la Ley Federal del Trabajo de un Capítulo Especial para la Regulación -- del Procedimiento de Titularidad del Contrato -- Colectivo. . . . .	124
CONCLUSIONES.....	139

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

Con la elaboración del presente trabajo se --  
pretende poner en evidencia la necesidad de actualizar nues-  
tra Legislación Laboral a fin de que sea congruente con la-  
realidad que en forma cotidiana se presenta en nuestros Tri-  
bunales de Trabajo y de manera especial se intenta llevar a  
cabo un estudio que justifique la procedencia de la propues-  
ta de adición a la Ley Federal del Trabajo planteada para -  
el caso de los procedimientos seguidos para obtener la titu-  
laridad y administración de un Contrato Colectivo de Traba-  
jo o Contrato Ley, ya que consideramos que con los razona-  
mientos que se exponen se justifica, durante el desarrollo  
del capítulo primero relativo al derecho procesal del traba-  
jo y sus principios, así como en el capítulo segundo en que  
se analizan los diversos procedimientos ante los tribunales  
laborales, la estructura y funcionamiento de los sindicatos  
y el concepto de contrato colectivo de trabajo y contrato -  
ley que se estudian en los capítulos tercero y cuarto queda  
justificada plenamente la necesidad de dar un tratamiento -  
distinto del de los procedimientos especiales al juicio de-  
titularidad del contrato, debido fundamentalmente a que los  
casos regulados por éste procedimiento presentan la caracte-  
rística de que la parte actora es el trabajador y el deman-  
dado el patrón, lo cual no ocurre cuando 2 sindicatos dispu-  
tan la titularidad o administración de un Contrato Colecti-  
vo o Contrato Ley, a los que de manera indebida se da un --  
tratamiento inequitativo debido al encuadramiento del proce-

dimiento mencionado dentro del capítulo relativo a procedimientos especiales, por lo que se debe evitar el que los Tribunales del Trabajo procedan a aplicar criterios inadecuados ante la ausencia de disposiciones expresas y llegar a lograr así la impartición de un Derecho Laboral más equitativo y justo.

C A P I T U L O I

EL DERECHO PROCESAL

## C A P I T U L O I

### EL DERECHO PROCESAL

- A. Concepto
- B. Antecedentes históricos
- C. Clasificación
- D. Derecho Procesal del Trabajo

#### A. Concepto

Del derecho procesal, han sido dadas diversas definiciones por los tratadistas, que de una manera general coinciden en cuanto a la idea fundamental; así el Dr. Humberto Briseño nos dice que "la teoría procesal es el estudio de la serie transitoria de instancias bilaterales progresivamente graduadas por el acto imparcial de la jurisdicción". (1)

Eduardo Pallares señala que el derecho procesal es "el conjunto de normas jurídicas relativas al proceso-jurisdiccional." (2)

Miguel Bermudez Cisneros concibe al derecho procesal como "el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del estado." (3)

La definición que de derecho procesal expone Néstor de Buen la resume al señalar que "el derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente el proceso." (4)



Por otra parte respecto al proceso mismo ha ---  
quedado definido según Cipriano Gómez Lara como "conjunto com-  
plejo de actos del estado como soberano, de las partes intere-  
sadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, -  
actos todos que tienden a la aplicación de una Ley General a-  
un caso concreto, controvertido para solucionarlo o dirimir -  
lo". (5)

José Ovalle Pavela, por su parte considera que -  
"el proceso es un instrumento estatal para solucionar conflic-  
tos que se desenvuelven a través de una serie de actos y he-  
chos procesales los cuales tienen una realización, formal, es-  
pacial y temporal que constituye el procedimiento." (6)

Alcalá Zamora indica al respecto que "todo pro-  
ceso arranca de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo  
largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una  
meta (sentencia), de la que cabe derive un complemento."(7)

Por nuestra parte coincidimos hasta cierto punto  
con el Maestro Eduardo Pallares y con Bermudez Cisneros, en la  
definición que dan del derecho procesal, pero consideramos ne-  
cesario establecer en la misma definición como se encuentra -  
instituido el derecho procesal, proponiendo así como su defini-  
ción la de "rama de derecho público que regula la actividad --  
del órgano jurisdiccional, las partes y cualquier persona que-  
intervenga o se vea afectada por la tramitación y resolución -  
de un procedimiento."

#### B. ANTECEDENTES HISTORICOS

La formación del proceso encuentra su origen en -  
el derecho romano en que se advierten en tres etapas, inician-  
do con la llamada etapa de las acciones de la Ley, que estuvo-  
vigente durante la monarquía, posteriormente en la época de --  
la república se presenta la etapa del proceso formulario y fi-  
nalmente en el imperio surge el llamado proceso extraordinario,  
durante la etapa del proceso formulario se contemplaban aspec-  
tos autocompositivos como el que se acudia ante un Magistrado-  
a exponer pretensiones y éste funcionario público sin resolver

el conflicto expedía una fórmula y entonces las partes llevaban la misma ante un juez privado quien finalmente resolvía. Durante la etapa del proceso extraordinario, en la época del orden judicial público las partes acudían ante el magistrado a presentar sus pretensiones, quien conducía el proceso a través de sus fauces y finalmente dictaba la resolución, siendo éste el antecedente más antiguo del proceso jurisdiccional actual ya que las partes acudían ante un órgano estatal quien conocía de sus pretensiones y conducía el proceso en sus etapas para finalmente emitir la resolución que resolvía el conflicto, sistema que continúa vigente hasta nuestros días.

Con la influencia de las invasiones de los pueblos del Norte de Europa o Germánico, y simultáneamente con la decadencia del imperio romano nació el proceso medieval, que tomó algunos elementos del derecho germánico en el cual existía una asamblea del pueblo o miembros libres del pueblo ante la cual el juez intervenía como investigador del derecho y director de debates y finalmente la resolución se pronunciaba por esa asamblea como consecuencia de una propuesta a la que a su vez recaía un mandamiento del juez que hacía las veces de sentencia. Existían conjuntamente con las actuaciones procesales las formas autotutelares, el juicio de Dios y las ordalías, y se empleaban probanzas tales como la prueba del agua caliente, del fuego, del hierro candente, del agua fría y el duelo.

#### PROCESO MEDIEVAL

Al fusionarse los procedimientos romano y germano, nace el proceso medieval, básicamente en Italia en donde la jurisdicción se encontraba en manos de los funcionarios, dando comienzo el proceso con una citación con plazo que se hacía

al demandado, dentro del cual se presentaba la demanda contra la que podían oponerse excepciones dilatorias sobre las que se decidía en otro plazo determinado; una vez que se precisaban las cuestiones que constituían la materia de la controversia se recibía el pleito a prueba, aplicándose un criterio determinado para la apreciación de las probanzas. Al finalizar el período de instrucción se dictaba sentencia la cual podía ser impugnada mediante la apelación o bien mediante la querrela nulitatis por la cual se solicitaba la anulación de la sentencia. El proceso medieval italiano se caracterizaba por su lentitud por lo que se intentó reformarlo, surgiendo así los juicios sumarios y el procedimiento sumario indeterminado que era un proceso más flexible sin que afectará la firmeza de la sentencia, lo cual constituye el antecedente más remoto de los juicios especiales o sumarios. En lo relativo al proceso penal, éste se dividía en acusatorio e inquisitivo, siendo el primero de ellos similar al procedimiento civil, -- con parte contrario y procedimiento inquisitivo se caracterizaba por el predominio de la escritura y ser secreto, dividiéndose en las fases de inquisición general e inquisición especial.

En España al igual que en Italia donde el proceso romano tuvo vigencia, el elemento germánico se incorpora al derecho español por la invasión de los pueblos germánicos del norte, naciendo como fruto de esa conjunción el fuero juzgo que a pesar de contar con elementos humanistas y filosóficos tuvo escasa aplicación ya que la España medieval se continuó rigiendo por un derecho popular y localista. Entre los ordenamientos característicos de la evolución del derecho español a partir del año 681 en que el XVI Concilio de Toledo aprueba el fuero juzgo es posible mencionar "el Código de las partidas de 1265, el ordenamiento de Alcalá de 1348, el ordenamiento real de 1485, las ordenanzas de Medina de 1489, las-

las ordenanzas de Madrid de 1502, las ordenanzas de Alcalá -- de 1503, las Leyes de Toro de 1503, la nueva recopilación de 1567 y la novísima recopilación de las Leyes de España de -- 1805". (8) A partir del siglo XIX se inicia en España la -- corriente moderna de codificación con la Constitución de Cadix de 1812, y entre otras leyes que constituyen antecedentes en el derecho procesal se pueden mencionar la ley de enjuiciamiento mercantil del 24 de julio de 1830; el Reglamento provisional de la administración de justicia del 26 de Septiembre de 1835; la instrucción del procedimiento civil respecto a la -- real jurisdicción ordinaria del Marqués de Gerona de 30 de -- Septiembre de 1853; la ley de enjuiciamiento civil de 5 de -- octubre de 1855 y la de enjuiciamiento civil del 3 de febrero de 1881.

Como consecuencia del movimiento social económico de contenido filosófico que originó la revolución Francesa se limitó la actividad del estado frente al individuo, -- exaltándose la libertad de este último, dando lugar a los derechos fundamentales del hombre y del ciudadano ó garantías -- individuales, surgiendo a principios del siglo XIX la corriente codificadora francesa, con la finalidad de garantizar los derechos de los individuos frente a los excesos despóticos de la autoridad, y así como para organizar las normas jurídicas que se encontraban casi en su totalidad en desorden, separándose los textos sustantivos de los procesales, surgiendo así los códigos napoleónicos que contenían disposiciones en materia civil, penal, procedimientos civiles, procedimientos penales y de comercio, individualizándose cada cuerpo de leyes su importancia histórica radica en que a partir de ellos tanto en Europa como en América comienzan a promulgarse códigos independientes sobre la materia procesal civil de la procesal penal.

## CLASIFICACION

Tradicionalmente se han dividido las ramas del derecho partiendo de la clasificación básica del derecho público y derecho privado, incluyéndose dentro de la primera categoría el derecho constitucional, derecho administrativo, derecho penal, derecho internacional público, derecho internacional privado, derecho canónico y derecho procesal, subdividiéndose éste a su vez en penal, civil y administrativo. Como derecho privado se considera al derecho civil y al derecho mercantil. No obstante la amplitud de la clasificación anterior, no es posible encuadrar al derecho procesal del trabajo en ninguna de las categorías mencionadas en virtud de su finalidad ya que el derecho público tiene por objeto el gobierno del estado y el derecho privado persigue el provecho de cada individuo en particular mientras que el derecho laboral ya sea sustantivo ó procesal no encaja dentro de ninguno de los supuestos anteriores, por lo que resulta necesario incluir una tercera categoría del derecho, atendiendo tanto a las características finalidad y naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo y sus instituciones; no obstante las críticas de que ha sido objeto, día a día aumenta el número de tratadistas jurídicos que reconocen la existencia del derecho social, categoría dentro de la que se encuentra el derecho del trabajo ya sea sustantivo ó procesal, en apoyo a lo afirmado es posible citar a Roberto Muñoz Ramón quien establece un criterio de clasificación contenido en el cuadro siguiente:

"DERECHO PRIVADO

Tutela intereses privados

Regula la conducta de los hombres considerándolos en abstracto.

Regula las relaciones entre particulares o entre particulares y el Estado despojado de su carácter de entes soberana.

Estructura las relaciones -- de los sujetos en un plano de coordinación.

Dispositivas: obligan solo en tanto no exista una voluntad diversa de las partes, manifestada legalmente.

DERECHO SOCIAL

Tutela intereses sociales.

Regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de un grupo social.

Regula relaciones entre particulares y grupos -- de grupos sociales -- entre si y de estos con el estado.

Estructura las relaciones de los sujetos en -- de integración.

Autarquicas: obligan -- independientemente de la voluntad de las partes pero es lícito derogarlas relativamente -- por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil de la relación: el trabajador.

DERECHO PUBLICO

Tutela intereses públicos

Regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de la comunidad estatal.

Regula relaciones entre -- particulares y el estado -- y de los órganos del Estado entre si.

Estructura las relaciones -- de los sujetos en un plano de subordinación.

Taxativas: obligan independientemente de la voluntad de las partes de manera que no es lícito derogarlas ni absoluta ni relativamente. "

(  
7  
)

Por su parte el maestro Trueba Urbina define al -- derecho social de la siguiente forma: "El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los -- que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (10)

En contra de la definición que se hace del derecho social se ha argumentado que todo el derecho es social, sin embargo y considerando que nuestra carta magna contiene además de sus partes orgánica y dogmática la de contenido social, de la que surgen otras ramas perfectamente delineadas como el derecho agrario y de la seguridad social, es totalmente valido dar tal denominación a esa categoría del derecho que encuadra dentro de si disciplinas que tienen como finalidad el tutelaje de los derechos de determinados sectores de la población o -- grupos sociales.

#### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Es el derecho procesal del trabajo una rama relativamente nueva dentro de la ciencia del derecho en nuestro -- país ya que nace en forma simultánea con el derecho sustantivo del trabajo al consagrarse en el artículo 123 de la Constitución de 1917 con el fin de regular de manera especial los -- conflictos obrero-patronales. Considerando necesario para la mejor comprensión de esta materia el acudir a las obras de diversos tratadistas para conocer los conceptos que sobre la misma se han dado.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina el derecho procesal del trabajo es: "Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e inter

patronales". (11)

Por otra parte Luigi de Litala, define el derecho procesal del trabajo como: "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo. En términos más amplios el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas referentes a la Constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de la controversia, intersindical no colectiva o individual del trabajo, y de toda controversia referente a normas sustantivas del trabajo." (12)

En el concepto de Nicolás Jaeger el derecho procesal del trabajo es: "Un complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo." (13)

El Lic. Francisco Ros Gamez considera que "El derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico." (14)

El maestro Rafael de Piña señala "El derecho Procesal del Trabajo como manifestación del derecho positivo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El Derecho Procesal del Trabajo como rama de la enciclopedia jurídica, es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos." (15)



Respecto a la justificación de la existencia-- y autonomía de esta rama especial del derecho, consideramos que es una necesidad real de nuestros tiempos ya que no es posible aplicar los principios del derecho civil o mercantil como anteriormente se hacía para resolver controversias laborales, ya que de hacerlo así se cometería una injusticia al dar trato igual a desiguales y dejando en eminente -- desventaja al obrero quien sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir. No obstante el noble y necesario papel que desempeña el derecho procesal del trabajo, éste fue duramente criticado en los momentos de su nacimiento por -- los tratadistas del derecho civil quienes calificaron a esta nueva rama del derecho como proteccionista y parcial en favor de los obreros, adjetivos estos que son comprensibles tomando en consideración el enfoque desde el que la analizan esos juristas, quienes no dan el tratamiento de derecho-- autónomo al derecho procesal del trabajo y únicamente lo -- ven como una extensión del derecho civil, olvidando su carácter eminentemente social que lo hace diferente y autónomo.

Por nuestra parte consideramos que es posible establecer la autonomía del derecho procesal del trabajo -- partiendo de la peculiaridad de sus instituciones, principios básicos y además en que sus normas procesales se basan en la tendencia protectora y reivindicadora de los trabajadores; asimismo tanto el derecho sustantivo como el procesal del trabajo constituyen ramas autónomas del derecho de la más alta jerarquía jurídica por encontrarse consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Derecho Procesal Laboral nace de las fuentes específicas de esta rama del derecho, definiendo a éstas -- metafóricamente como el lugar de donde emana el derecho, o el sitio en que una disposición jurídica ha salido de la vida social para integrarse al derecho.

El Licenciado Eduardo García Maynez advierte-  
que " En la terminología jurídica la palabra fuente presenta  
tres distintas acepciones así se habla de fuentes formales, -  
fuentes reales y fuentes históricas." (16) Son fuentes --  
formales aquellos procesos por medio de los cuales se crean-  
las normas jurídicas, Fuentes Reales son aquellos factores y  
elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas  
y finalmente las fuentes históricas son aquellos elementos -  
como libros, escrituras, inscripciones etc., que encierran el  
texto de una ley o conjunto de leyes.

La doctrina considera como fuentes del derecho  
procesal del trabajo la legislación, los principios generales  
del derecho, principios procesales, principios de justicia -  
social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, y asimis-  
mo la propia Ley Federal del trabajo en su artículo 17 señala  
" A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta  
Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere--  
el artículo 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones  
que regulen casos semejantes, los principios generales que --  
deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del  
derecho, los principios generales de justicia social que deri-  
van del Artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, -  
la costumbre y la equidad".

#### PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Los Profesores Hugo Italo Morales y Rafael Tena  
Suck definen a los Principios del Derecho Procesal del Traba-  
jo como: "las máximas o verdades universales del derecho que-  
han servido para orientar la misma ley positiva." (17)

Y asimismo analizan el artículo 685 de la Ley

Federal del Trabajo que establece: Artículo 685 "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, -- predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte."

"Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intenta o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda, subsana ra ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el Artículo 873 de esta Ley."

Del análisis el precepto citado se resumen los siguientes principios del derecho procesal del trabajo.

a).- Principio dispositivo.- Los Tribunales -- del Trabajo no se encuentran en posibilidad de actuar en forma oficiosa si los titulares de las acciones no ejercitan éstas, a este principio también se le conoce por la doctrina como iniciativa o instancia de parte. De igual manera las autoridades encuentran imposibilitadas para ejecutar actuaciones procesales sin que lo promuevan las partes.

b).- Flexibilidad y sencillez en el proceso.--- En contra posición con lo que ocurre en el proceso civil, en el que se lleva a cabo la aplicación rígida e inflexible del -- derecho, en la materia laboral existe cierta flexibilidad en el procedimiento a efecto de que el juzgador se encuentre en posibilidad de resolver una controversia laboral en forma justa, no exigiendo determinadas formalidades a las partes lo que resulta un beneficio para el trabajador que generalmente se --

encontran en desventaja frente a la parte patronal.

c).- Principio de concentración.- Este tiene como finalidad el que los procedimientos laborales debido a su especial naturaleza sean breves en su tramitación ya que en la generalidad de los juicios el trabajador al dejar de percibir su salario va contrayendo infinidad de deudas para su subsistencia que espera sufragar con las cantidades que como resultado de ese procedimiento le cubra el patrón, ya sea como pago de indemnización o prestaciones a que tuviera derecho. O en el caso de haber demandado la reinstalación en su puesto, hasta en tanto no concluya el juicio, el trabajador se encuentra en total incertidumbre respecto a su situación laboral y en consecuencia imposibilitado para iniciar una nueva relación de trabajo, ya que espera ser reinstalado en su puesto, aunque sin tener la plena seguridad de que así ocurriera al concluir el procedimiento.

Al respecto los maestros Hugo Italo Morales y Rafael Tena S. consideran que "El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

1.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. (Artículo 761).

2.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano oyendo a las partes; El procedimiento se continuará de inmediato, cuando se trate de nulidad de competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá. (Artículo 763).

3.- Además de acuerdo con el artículo 648 de la Ley, las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros." (18)

d).- Principio de Publicidad.- De acuerdo con el artículo 720 de la Ley que establece: "Que las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres." Es una generalidad el que las audiencias sean públicas, es decir que puedan estar presentes en ellas todos los interesados, señalando ciertos casos de excepción en que debe ser a puerta cerrada a exigencia del mejor despacho de los negocios, la norma y buenas costumbres.

e).- Principio de inmediatez.- Este consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de estar en contacto con las partes durante la tramitación del procedimiento, a efecto de contar con mayores elementos que puedan tomar en consideración al momento de emitir sus resoluciones y que estas además de estar apoyadas a derecho, sean lo más justas posible.

Para los efectos anteriores la propia Ley Federal del Trabajo señala en su Artículo 764 "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban." Por otra parte señala el Artículo 765: "El Presidente o auxiliar y los representantes de los trabajadores y los patrones, podrán también interrogar libremente a las personas a que se refiere el-

Artículo anterior, carear a las partes entre sí o con los -- testigos, y a estos unos con otros. La Junta podrá ordenar -- el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y en general, practicar las diligencias que juz-- que convenientes para el esclarecimiento de la verdad."

#### PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL PROCESO.

El procedimiento laboral se desarrolla básicamente de manera oral, durante el transcurso de las diversas audiencias que comprende el proceso, y en las que las partes o sus representantes se encuentran en posibilidad de alegar lo que a su interés convenga, al respecto el Lic. Armando -- Porras y López señala que: "La palabra hablada es la forma -- idonea para reclamar justicia, ella es el medio que pone de -- relieve al ser humano con sus semejantes. Un juez con cierto ojo clínico, con alguna preparación psicológica, al estar frente al actor y al demandado, puede adquirir mayores conocimientos del conflicto y apegados a la Ley. pero con una profunda -- convicción de lo que es justo y de lo que es injusto resolver el pleito sujeto a su jurisdicción." (19)

Al respecto el Artículo 685 de la Ley señala -- que: "El proceso laboral es predominante oral."

#### PRINCIPIO DE GRATUIDAD EN EL PROCESO.

Este principio se establece en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que señala que el proceso del -- derecho del trabajo será gratuito. Asimismo la Constitución -- Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su Artículo 17: "Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley: Su servicio -- será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE LA DEMANDA

Este se deriva del Artículo 685 de la Ley que establece "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de -- acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura -- o vaga se proceda en los t'minos previstos en el Artículo -- 873 de esta Ley".

Esto significa que la Junta debe subsanar la -- demanda por incompleta o prevenir al actor para que la corrija cuando sea vaga u oscura sin que pueda alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Asimismo la autoridad de acuerdo a los hechos -- que se narren en la demanda, si considera que no se están reclamando todas las prestaciones que sean procedentes deberá -- tenerlas por demandadas en beneficio del trabajador.

Este principio es totalmente justificable ya -- que el trabajador en general carece de recursos para contratar un buen abogado que lo asesore en el juicio que entable en contra de su patrón quien casi seguramente contara con los medios para poner a su servicio algún renombrado bufete jurídico laboralista, lo cual evidentemente dejaría en plano de desigualdad a las partes de no aplicarse el principio de derecho procesal -- que se comenta.

LAUDOS A VERDAD SABIDA Y EN CONCIENCIA.

Este principio se encuentra plasmado en el -- Artículo 841 de la Ley que establece: "De la interpretación--

del precepto transcrito se desprende que la verdad sabida es el presupuesto básico para la impartición de justicia, encontrándose relacionado con el sistema probatorio de libre apreciación de pruebas, ya que el juzgador al dictar sus laudos-- lo hará en conciencia, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de las pruebas, teniendo la facultad de aceptar toda clase de pruebas y como señalamos, al momento de fallar los conflictos la única limitación que tendrá será la -- verdad sabida y la conciencia.

Los principios propios del derecho procesal -- del trabajo, que hemos analizado y por los que este se rige, -- constituyen elementos con los que queda en evidencia la autonomía de esta rama de la ciencia del derecho, tal y como con anterioridad nos atrevimos a afirmar haciendo eco de los pronunciamientos de diversos tratadistas especializados en la -- materia laboral.



NOTAS BIBLIOGRAFICAS

DEL

C A P I T U L O I

- (1) Briseño Sierra, Humberto.- Derecho Procesal I, pag. 61
- (2) Pallares Eduardo.- Diccionario del Derecho Procesal Civil  
Pag. 244
- (3) Bermudez Cisneros, Miguel.- Derecho Procesal del Trabajo  
Pag. 18
- (4) De Buen Lozano Nestor.- Derecho Procesal del Trabajo.  
Pag. 31
- (5) Gamez Lara Cipriano.- Teoría General del Proceso. Pag.68
- (6) Ovalle Pavela José.- Derecho Procesal Civil. Pag. 6
- (7) Alcalá Zamora y Castellano Niceto.- La Teoría General del Proceso y la enseñanza del Derecho Procesal en Estudios - de Teoría General e Historia del Proceso. Tomo I Pag. 571
- (8) Muñoz Ramón Roberto.- Derecho del Trabajo I. Pag. 83
- (9) IDEM. Pag. 90
- (10) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 74
- (11) IDEM. Pag. 83
- (12) De Litala Luigi.- Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 25
- (13) Trueba Urbina Alberto.- Op. Cit. Pag. 84
- (14) Ross Gamez Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo Pag.17
- (15) De Pina Rafael.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo  
Pag. 8
- (16) García Maynez Eduardo.- Introducción al Estudio del Derecho. Pag. 51
- (17) Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña.- Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 21
- (18) IDEM. Pag. 27
- (19) Porras y López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo  
Pag. 25

**II PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE**

#### A.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Conforme a lo establecido por el Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento ordinario es el que rige la tramitación de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, así como la de aquellos conflictos laborales que de acuerdo a la Ley, no tengan señalada una forma específica de sustanciación.

Es de importancia señalar que en los procedimientos ordinarios al finalizar su trámite con el laudo correspondiente éste no crea nuevas condiciones de trabajo, ya que únicamente se aplican los preceptos legales establecidos para la solución del conflicto específico que se presentó ante la Junta.

De acuerdo al Artículo 871, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda en la oficina de partes o unidad receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

La demanda deberá formularse por escrito, debiendo acompañarse una copia para cada uno de los demandados expresando en la misma los hechos en que el actor funde sus peticiones y pudiendo exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones como lo establece el Artículo 872.

Dentro del término de 24 horas contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, la Junta dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas la cual deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

La notificación a las partes se deberá realizar, cuando menos diez días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y apercibiéndolo de "tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia". -- (Art. 873.).

Por otra parte al recibir la demanda la Junta procederá a su estudio, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, y en caso de notar alguna irregularidad, o que se ejercitaran acciones contradictorias, al admitir la demanda señalará al actor los defectos u omisiones en que ha incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de tres días.

En los casos en que llegada la fecha de celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas no se haya notificado a alguno o a todos los demandados, o la notificación se haya realizado con menos de diez días de anticipación, esto "obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados ". (Art. 874).

Las partes que hubiesen comparecido a la --- audiencia que por falta de notificación a algún demandado o --- por no haber transcurrido el término de 10 días a partir de --- su notificación, no puede celebrarse válidamente, quedarán en ese momento notificadas de la nueva fecha y debidamente apercibidas para el caso de no comparecer, asimismo para las partes que habiendo sido notificadas personalmente y no hayan --- concurrido, la nueva fecha de audiencia les será notificada--- por el boletín o estrados de la Junta, y las partes que no --- hubiesen sido notificadas personalmente se les deberá notifi- car de esa forma.

Una vez que todas las partes han quedado debi- damente notificadas, es posible celebrar válidamente la pri - mera audiencia del juicio ordinario que consta de 3 etapas:

- 1) Conciliación
- 2) Demanda y excepciones
- 3) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Conforme al Artículo 875 la audiencia se ini ciará con la comparecencia de las partes que concurran a la - misma; las que estén ausentes, podrán intervenir siempre y --- cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones - formuladas en la etapa correspondiente.

El desarrollo y tramitación de la etapa con - ciliatoria se rige por el Artículo 876, las fracciones prime - ra, segunda y tercera del Artículo mencionado persiguen la -- finalidad de que sean las partes directamente afectadas por - el procedimiento o conflicto laboral o sus consecuencias las-

que sin intervención de sus abogados o representantes lleguen a un arreglo convenio que ponga fin al conflicto. Existe el deber a cargo de la autoridad de intervenir y exhortar a las partes para que procuren llegar a un acuerdo, encuyo caso y habiéndose celebrado el convenio respectivo, que producirá todos los efectos de un laudo se dará por concluido el conflicto.

Existe la posibilidad de que por una sola vez y a petición de las partes con el objeto de conciliarse, se suspenda la audiencia, misma que deberá reanudarse dentro de los ochos días siguientes.

Habiéndose agotado la conciliación y no habiendo llegado las partes a un acuerdo se les tendrá por inconformes al respecto y se pasará a la etapa de demanda y excepciones con la obligación a cargo de las partes que no hubieren concurrido personalmente a esta etapa de hacerlo así en la siguientes.

El desarrollo de la etapa de demanda y excepciones se encuentra regulado por el Artículo 878 de la Ley.

De acuerdo al Artículo 879 aún cuando no concurren las partes la audiencia deberá celebrarse indicando específicamente que en el caso de que sea el actor quien no comparezca en la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda o escrito inicial, y si es el demandado quien no concurre se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, pudiendo durante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demostrar, que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Una vez que se ha agotado la etapa de demanda y excepciones, en los términos establecidos por la Ley, y habiendo la Junta "tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente" conforme al Artículo 875, se continuará con el procedimiento, turnándolo a la etapa -- probatoria.

#### ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Durante la etapa de instrucción o de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes deberán aportar las probanzas con que cuenten a efecto de acreditar los extremos de su acción o de las excepciones y defensas según el caso.

Conforme al Artículo 880, corresponde al actor en primer término ofrecer sus pruebas en relación con -- los hechos controvertidos, haciéndolo a continuación el demandado, y en ese acto objetar los de la contraria, invocando la falsedad de los documentos exhibidos o por la ineficacia o defestoso ofrecimiento de pruebas.

Durante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas deberá cumplirse con la sección primera del Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo que establece las reglas generales, y señala que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho de manera especial las pruebas confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas deberán referirse a los hechos -- controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, debiendo ofrecerse en la misma audiencia salvo que se refirieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Por su parte la autoridad desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles, intrascendentes o no se hayan acompañado de todos los elementos necesarios para su desahogo. Asimismo la Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y en general, practicar las diligencias -- que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

En congruencia con el principio del derecho procesal del trabajo, de protección al trabajador, el Artículo 784 de la Ley establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, apercibiéndolo que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, correspondiendo al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre fecha de ingreso del trabajador, antigüedad del trabajador, faltas de asistencia del trabajador, causa de rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido el contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de días de descanso y obligatorios,



disfrute y pago de las vacaciones, pago de las primas dominical vacacional y de antigüedad, monto y pago del salario, pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas e incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

Una vez que cada una de las partes ha ofrecido sus pruebas y objetado las de la contraria, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseché, debiendo señalar en el mismo auto de admisión de pruebas día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo, y ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar informes o copias que deban ser expedidos por alguna autoridad, o deba exhibir persona ajena al juicio, y que haya solicitado el oferente de la probanza. Es posible que de acuerdo a la naturaleza de las pruebas admitidas no sea posible desahogarlas en una sola audiencia y en ese caso en el mismo acuerdo se señalarán los días y horas en que deban desahogarse, no debiendo exceder este período de 30 días.

Se debe procurar que para llevar a cabo el desahogo de las pruebas, se reciban en primer término las del actor y después las del demandado, cuando no se pueda celebrar la audiencia porque una prueba no fue debidamente preparada, se debe señalar nuevo día y hora para su desahogo y preparar la adecuadamente.

Al concluir el desahogo de pruebas, y habiéndolas partes formulado sus alegatos, previa certificación del Secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá elaborarse conforme al Artículo 885 de la Ley.

Habiéndose formulado el proyecto de laudo y -- entregado la copia a los representantes integrantes de la Junta, estos podrán dentro de un plazo de 5 días hábiles solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cual quien diligencia que se juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

Una vez desahogadas las diligencias señaladas -- o transcurrido el término indicado el Presidente de la Junta citará a los miembros, a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto o dictámen y en la que se procederá a dar lectura al proyecto de resolución, alegatos y observaciones formuladas por las partes, se pondrá a discu -- sión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y una vez terminada la discusión se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Para el caso de que se apruebe el proyecto de -- resolución sin modificaciones ni adiciones, este será elevado a la categoría de laudo y será firmado de inmediato por -- los miembros de la Junta.

Si ocurre que el proyecto de resolución fuera -- modificado o adicionado, se ordenará al Secretario que de -- inmediato redacte el laudo, conforme a lo aprobado, hacién -- dole constar en acta el resultado.

Engrosado o anexo al laudo al expediente, -- el Secretario procederá a recoger las firmas de los miembros

de la Junta que hubieran votado el negocio y una vez hecho - esto turnará el expediente al Secretario Actuario para que - proceda a notificar personalmente el laudo a las partes.

De acuerdo al Artículo 891 la Junta goza de - la Facultad de imponer en el laudo, multa a las partes o a - sus representantes cuando hayan obrado con dolo o mala fe en el procedimiento, hasta un monto de 7 veces el salario mí - nimo general de la zona económica correspondiente.

#### PROCEDIMIENTO EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Los conflictos colectivos de naturaleza económi - ca, planteados ante la autoridad laboral de acuerdo al - - - Artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo son aquellos que - tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas - condiciones de trabajo, o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale - - otro procedimiento.

De lo anterior se desprende que el planteamien - to de un conflicto colectivo de naturaleza económica ante la Junta, debe perseguir como finalidad cualquiera de las si - guientes:

- a).- Modificación de condiciones de trabajo.
- b).- Implantación de Nuevas Condiciones de Tra - bajo.
- c).- Suspensión de las relaciones colectivas de Trabajo.
- d).- Terminación de las relaciones colectivas - de trabajo.

Los profesores Hugo Italo Morales y Rafael - - -  
Tena Suck, por su parte, señalan al respecto:

"Tales conflictos corresponden a litigios en --  
donde estan involucrados grupos de trabajadores y los patro-  
nes, provocados por los cambios y modificaciones de costos,-  
salarios, producción, ventas, etc., que crean desequilibrio-  
entre la percepción del trabajador y la utilidad económica -  
del patrón." (1)

El Lic. Francisco Ross Gamez considera que: "El  
conflicto colectivo de orden económico, está en función di-  
recta e inmediata de la conservación de la fuente de laores:  
Independientemente de que modifica una situación contractual  
existente, lo más importante, es el de que en la mayoría de-  
las veces crea una relación nueva dentro de la Empresa."(2)

La Ley Federal del Trabajo en los capítulos VI,-  
VII y VIII del Título Séptimo, establece los casos en que de-  
berán sujetarse las partes al procedimiento de los conflictos  
de naturaleza económica y señala los siguientes:

Artículo 426.- Los Sindicatos de Trabajadores o  
los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y  
Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo conte-  
nidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley.

I.- Cuando existan circunstancias económicas que  
la justifiquen: y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida ori-  
gine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los -  
Artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformi-  
dad con las disposiciones para conflictos colectivos de natu-  
raleza económica.

En el Artículo 427 se señalan como causas de -  
suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empre-  
sa o establecimiento;

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no im-  
putable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muer-  
te, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y di-  
recta, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable --  
al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus  
condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza tempo --  
ral, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de -  
obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se  
comproba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Es-  
tado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las  
empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios  
siempre que aquéllas sean indispensables.

Por otra parte el Artículo 434, establece co-  
mo causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II.- La incoasteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV.- Los casos del Artículo 38; y

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

Es deber de las Juntas, al presentarse un conflicto colectivo de naturaleza económica, el procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio, pudiendo intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Cuando se ejercite el derecho de huelga, durante la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, estos se suspenderán, salvo en el caso que los trabajadores manifiesten por escrito, su consentimiento en someter el conflicto a la decisión de la Junta, exceptuándose en este caso, el que la huelga planteada tenga por objeto el apoyar otra huelga.

Tanto los Sindicatos de Trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando se efectuó el interés profesional, y el patrón o patronos podrán plantear ante la Junta los conflictos colectivos de naturaleza económica, mediante un escrito de demanda que de acuerdo a el Artículo 903 deberá contener<sup>1</sup>

I.- Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III.- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Así mismo conforme al Artículo 904 se deben de acompañar a la demanda:

I.- Los documentos públicos o privados que --  
tienden a comprobar la situación económica de la empresa o --  
establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

II.- La relación de los trabajadores que --  
tan sus servicios en la empresa o establecimiento indican --  
sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que --  
perciban y antigüedad en el trabajo;

III.- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV.- Las pruebas que juzgue conveniente para --  
acreditar sus pretensiones; y

V.- Las copias necesarias de la demanda y sus --  
anexos, para correr traslado a la contraparte.

El Dr. Néstor de Buen Lozano considera este procedimiento como una excepción a uno de los principios rectores del derecho procesal del trabajo al señalar que:

"En esta materia no existen suplencias de la -  
queja ni advertencias a propósito de posibles contradiccio -  
nes. La tutela se considera buena para los conflictos ju  
rídicos y los promovidos por los trabajadores. Por ello el  
Artículo 905 no puede ser más simple: La Junta, inmediata  
mente después de recibir la demanda citará a las partes a --  
una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días  
siguientes". ( 3 )

El desarrollo de la audiencia está previsto --  
por el Artículo 906 de la Ley indicando que si no concurre -  
el promovente a la audiencia se le tendrá por desistido de -  
su solicitud, y en caso de que sea la contraparte quien no -  
compareciera se le tendrá por inconforme con todo arreglo.

Encontrándose presente el promovente, deberá -  
hacer una exposición de los hechos y de las causas que die -  
ron origen al conflicto y ratificará su petición.

Como anteriormente se señaló, la autoridad procu  
rará ante todo que las partes lleguen a un convenio, en cuyo-  
caso se dará por terminado el conflicto, y ese convenio apro-  
bado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inhe-  
rentes a un laudo.



En el caso de que no se llegue a un convenio, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulará sus peticiones, al concluir las exposiciones de las partes y habiendo formulado sus peticiones, se procederá a ofrecerse y de ser posible desahogarse las pruebas admitidas.

Dentro de la misma audiencia la junta designará 3 peritos por lo menos. Estos peritos deberán cumplir con los requisitos señalados en el Artículo 907. Estos peritos investigarán los hechos y causas que dieron origen al conflicto, contando con un término que no podrá exceder de treinta días, para emitir su dictámen respecto de la forma que según su parecer, es posible resolucional el conflicto, pudiendo además cada parte designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rendir su dictámen -- por separado.

La ley concede el derecho tanto a trabajadores como a patrones para que designen dos comisiones, que se -- integrarán con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les hagan las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

Las partes gozarán de un término de 10 días, -- contados a partir de la fecha de celebración de la audiencia, para presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, a fin de que sea tomado en cuenta por los peritos en sus dictámenes.

A efecto de que los peritos designados por la Junta, realicen las investigaciones y estudios que juzguen conveniente y puedan actuar con la mayor amplitud gozarán -- además de las facultades inherentes a su desempeño, las que expresamente les confiere la Ley en el Artículo 909.

I.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, -- las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

II.- Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos;  
y

III.- Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

Existe una serie de aspectos que debe cubrir el dictámen de los peritos y que conforme al Artículo 910 de la ley deberán ser por lo menos: I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto; II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores; - III.- Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos; IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos; V.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento; VI.- Las condiciones generales de los mercados; VII.- Los índices estadíg

ticos que tiendan a precisar la economía nacional; y VIII.- - La forma en que, según su parecer, pueda solucionar el conflicto. El dictámen de los peritos se agregará al expediente, y se entregará una copia a cada una de las partes debiendo el secretario sentar razón en autos del día y hora en que se entregó las copias a las partes o en su caso de su negativa para recibirlas.

El Artículo 912 de la Ley concede a las partes un término de 72 horas a partir de que reciban la copia del dictámen para formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictámen.

En caso de que se formulen objeciones al dictámen la Junta citará a una audiencia, a la que deberán comparecer los peritos, a fin de que den contestación a las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron.

Es posible que las partes ofrezcan pruebas, cuyo objeto sea comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictámen.

A fin de aclarar, completar o precisar las --- cuestiones analizadas por los peritos y para solicitar nuevos informes a las autoridades, la junta goza de las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, así como para integrar comisiones que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Al finalizar el desahogo de las pruebas, la junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas, a fin de que por escrito formulen sus alegatos, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo se tenga por perdido su derecho.

Concluido el término para alegar, el auxiliar de la Junta declarara cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que conforme al Artículo 916 deberá contener:

I.- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

II.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;

III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;

IV.- Un extracto de los alegatos; y

V.- Señalará los motivos y fundamento que puedan servir para la solución del conflicto.

Este dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes del -- trabajo y el capital asentándose razón en autos del día y -- hora en que se hizo la entrega de las copias o de su negati -- va para recibirlas.

La audiencia de discusión y votación del dicta -- men, deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que fueron entregadas las copias a los miembros de la Jun -- ta y se sujetará a las reglas del procedimiento ordinario, -- como lo señala el Artículo 918, que al remitirnos al 888 de -- la ley, se refiere a los preceptos que regulan ese procedi -- miento.

A fin de conseguir el equilibrio y la justí -- cia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, -- conforme al artículo 919 podrá en su resolución aumentar o -- disminuir el personal la jornada, la semana de trabajo.

#### C).- PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Existen diferentes conceptos que para definir -- a la huelga han expresado los tratadistas del derecho del -- trabajo, para Trueba Urbina la huelga es: "la suspensión -- de labores en una empresa o establecimiento con objeto de -- conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obte -- niéndose un mejoramiento económico, específicamente en el -- contrato colectivo de trabajo." (4)

Por otra parte Buquerio Guerrero señala que: — "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo — realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos conveniente". (5)

J. Jesús Castorena considera que: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los — trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores". (6)

El Maestro Nestor de Buen, en su obra derecho del trabajo, da su propia definición de la huelga y dice que es — la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo". (7)

Del estudio de las definiciones de la doctrina — que se han transcrito, es posible señalar que en su totalidad coinciden en calificar a la huelga como una medida de presión en contra de la clase patronal para el beneficio del interés colectivo de los trabajadores, medida de presión que en nuestros días se encuentra regulada por la constitución política, y por la ley federal del trabajo que otorga a los trabajadores el derecho a coaligarse en defensa de sus propios intereses y les otorga la garantía para ejercitar legalmente la — huelga en las Fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado a) — del Artículo 123 de nuestra Carta Magna que establecen:

Fracción - XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien 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 veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo;

Fracción-XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Fracción-XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

La doctrina ha establecido que la huelga pasa por tres etapas que son:

- a) Período de gestación
- b) Período de prehuelga
- c) Período de huelga estallada

a).- El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. (8)

b).- El período de prehuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento, este período se inicia al hacer llegar a las autoridades o al patrón el pliego.

c).- El período de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores".

La definición legal de la huelga se encuentra en el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que señala

Artículo 440.-Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Los trabajadores que deseen ejercitar legalmente el derecho deberán cumplir con los requisitos de forma establecidos por el Artículo 920 de la Ley que a continuación se detallan:

- a).- Presentación ante la Junta del Pliego de -  
Peticiones.
- b).- Dirigido por escrito al patrón.
- c).- Por duplicado
- d).- Formulación concreta de peticiones y el propósito de ir a la huelga, si estas no son satisfechas.



e).- Señalar día y hora de suspensión de la --  
bore dándose este aviso 6 días antes --  
de la fecha señalada y 10 días antes en --  
caso de tratarse de servicios públicos --  
Artículo 925.

f).-Expresa el objeto de la huelga.

La Ley de la Materia únicamente establece como-  
causas o situaciones que pueden ser objeto legal de una huel-  
ga las contenidas en el Artículo 450 y son a saber:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos-  
factores de la producción, armonizando los derechos del tra-  
bajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebra --  
ción del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión-  
al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo  
dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del-  
contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de-  
su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo-  
IV del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colecti-  
vo de trabajo o del contrato ley en las empresas o estableci-  
mientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposicio --  
nes legales sobre participación de utilidades;

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 Bis.

Una vez que se ha cumplido por parte de los trabajadores con los requisitos de forma, corresponde a la autoridad continuar con la tramitación del procedimiento, debiendo bajo su más estricta responsabilidad hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a las de su recibo, en cumplimiento a lo señalado por el Artículo 921 de la Ley.

La notificación al patrón del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga produce los siguientes efectos:

a).- Constituye al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

b).- Conforme al Artículo 924 suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa, establecimiento, o del local en que los mismos se encuentren instalados, excepto cuando se trate de:

Se encuentren instalados, excepto cuando se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás --- prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores; y

IV.- Los demás créditos fiscales.

A partir de la notificación al patrón del --- pliego de peticiones, este cuenta con un plazo de 48 horas pa ra dar contestación al mismo.

No existe sanción alguna en la ley para el caso de que el patrón no presente su contestación en el término concedido para tal efecto, sin embargo la doctrina considera - que este incumplimiento a la ley por parte del patrón, puede influir respecto del resultado del procedimiento de imputabilidad. Nestor de Buen considera que "la falta de respuesta patronal debe hacer presumir que no se encuentra imposibilita da para acceder a lo pedido, lo que habrá de influir, en su - caso, sobre el resultado del juicio de imputabilidad". (9)

Una vez que el patrón ha presentado su contesta ción al pliego de peticiones y que ha sido citado a compare cer a la audiencia de conciliación a que se refiere el - - - Artículo 926 de la Ley, para que en compañía de los represen tantes de los trabajadores se procure solucionar por la vía - conciliatoria el conflicto, sin que la autoridad haga declara ción y prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justifi cación o injustificación de la huelga.

Durante el transcurso de esta audiencia la función primordial de la Junta será la de actuar como conciliador, a fin de evitar el estallamiento del movimiento huelguístico, que indudablemente perjudicaría a cada una de las partes en conflicto.

El Artículo 926 de la Ley, establece la posibilidad de diferir la audiencia de conciliación por una sola vez a petición de los trabajadores, lo cual únicamente es aplicable para la celebración de esta audiencia, sin embargo no señala prohibición alguna al derecho de prorrogar la huelga, cuantas veces lo convengan las partes.

No obstante lo anterior, en forma por demás lamentable en la práctica las juntas de conciliación desconocen a las partes su derecho para prorrogar el período deprehuelga y cuando intentan ejercitarlo, se encuentran con que la autoridad es quien de acuerdo a las instrucciones superiores lo niega o concede graciosamente.

El desarrollo de la audiencia de conciliación se encuentra reglamentado por el Artículo 927 de la Ley, que establece:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y; en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

II.- Si los Trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 920 Fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Cabe hacer notar que la Fracción segunda del precepto antes mencionado únicamente establece que en caso de que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no corre el término para la suspensión de labores pero de ninguna manera faculta a la junta para que ante la falta de comparecencia de la parte emplazante proceda a archivar el expediente como asunto total y definitivamente concluido, lo cual en forma por demás arbitraria y emitiendo resoluciones incongruentes y sin fundamento legal alguno se realiza adiarario por parte de nuestros tribunales del trabajo en perjuicio de la clase trabajadora que se encuentra en total indefensión ante tales hechos.

Durante la tramitación del procedimiento de huelga deberán observarse, determinadas normas procesales -- especiales, tales como:

1.- No serán aplicables en el procedimiento de huelga las reglas generales respecto de términos, ya que las notificaciones y citaciones surtirán sus efectos desde -- el día y hora en que se realicen.

2.- El Presidente intervendrá personalmente en las cuestiones relativas a falta de personalidad, incompetencia terminación de la huelga, rechazo del escrito de em plazamiento, determinación del personal de emergencia y en -- la resolución que declare la inexistencia o ilicitud de la -- huelga.

3.- En el procedimiento de huelga todos los -- días y horas son hábiles, debiendo tener la junta guardias -- permanentes para tal efecto.

4.- No podrán ser recusados ni denunciados los miembros de la Junta.

5.- No se admitirán más incidentes que el de -- falta de personalidad que deberá ser resuelto en el término -- de veinticuatro horas.

6.- No podrá promoverse cuestión alguna de -- competencia quedando facultada la Junta para deolararse ofi -- ciosamente incompetente, debiendo en ese caso los trabajado -- res dentro del término de 24 horas designar la Junta compe -- tente, y conservarán su validez las actuaciones que se hubie -- ren realizado, pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada compe -- tente notifique haber recibido el expediente al patrón.

Habiéndose agotado la fase conciliatoria sin haberse resuelto en forma satisfactoria el conflicto, y en las horas previas al estallido de la huelga anunciada, los trabajadores proceden a ratificar su pliego de peticiones y la parte patronal su escrito de contestación al pliego, asimismo - la parte emplazante solicita a la Junta se sirva girar los - oficios que procedan a las autoridades correspondientes a -- efecto de que se otorguen a los trabajadores huelguistas las garantías constitucionales y legales para que puedan ejercer libremente su derecho a la huelga durante todo el tiempo que perdure ese movimiento, y se determinara por parte de la autoridad el personal de emergencia, que continuará laborando durante la huelga. Existen ciertos casos específicos en -- los cuales los trabajadores que estallen una huelga deberán continuar laborando, y de acuerdo al artículo 466 de la ley- esto se presentará en los siguientes servicios:

I.- Los buques, aerolíneas, trenes, autobuses- y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, - deberán conducirse a su punto de destino; y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y- demás establecimientos análogos, continuará la atención de - los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

A partir del estallamiento de la huelga, la ley en su Artículo 929, concede un término de 72 horas, a los -- trabajadores y patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados para que soliciten a la Junta de Conciliación y Arbitraje que declare la inexistencia de la - huelga por las causas establecidas por el Artículo 459 de la Ley:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado por el Artículo - 451 Fracción II. A su vez esta fracción del precepto invocado señala que la suspensión deberá realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

II.- No ha tenido por objeto alguno de los - establecidos en el Artículo 450.

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 920, siendo estos los requisitos de forma del pliego de peticiones y el emplazamiento.

Asimismo no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las -- Fracciones anteriores.

, Al presentarse una solicitud de inexistencia de huelga, dentro del término señalado por la Ley, la Junta-correra traslado a las partes interesadas, citándolas para una audiencia que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días, y en la que se realizará el ofrecimiento y recepción de pruebas.

Las probanzas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud, para el caso de que la solicitud se hubiere presentado por terceros estos podrán aportar las pruebas que tiendan a demostrar su interés, no pudiendo la junta aceptar otras pruebas que no satisfagan los requisitos señalados.



Las pruebas ofrecidas deberán rendirse en la audiencia, salvo el caso en que se ofrezca el recuento de los trabajadores. También podrán existir casos excepcionales en que la junta podrá diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no sea posible desahogarlas en la audiencia.

Como se señaló en caso de que se ofrezca como prueba por cualquiera de las partes el recuento de los trabajadores, esté de acuerdo con el Artículo 931 de la Ley, se desarrollará en los siguientes términos: La junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse, teniendo derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, para este efecto serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, no serán computados los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Así mismo el Artículo 930 en su última fracción señala que para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patro -

nes que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurra, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

Al declararse legalmente inexistente la huelga, en su resolución, la junta fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos que en caso de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. Se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros trabajadores, y asimismo se dictarán las medidas que a juicio de la autoridad sean convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

La Ley prevee la existencia de movimientos de huelga ilícitos y establece que estos se presentan, conforme al artículo 445 en los siguientes casos:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

Para el caso de la ilicitud se seguirá el procedimiento señalado por el Artículo 930 de la Ley, que es el relativo a la inexistencia de huelga y que ha quedado descrito en la inteligencia de que si la autoridad declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Una vez que ha sido declarada legalmente existente por la autoridad la huelga, los trabajadores gozan de el derecho de someter el conflicto motivo de la huelga, a la decisión de la autoridad, con lo cual se inicia el procedimiento conocido por la doctrina como de imputabilidad de la huelga, el cual seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso.

Una vez concluido el trámite respectivo si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón y que esta es justificada lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiesen durado la huelga.

En ningún caso sera condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en apoyo a otro movimiento huelguístico que hubiesen tenido por objeto alguno de los que señala la Ley.

Para el caso en que la huelga tenga por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones generales para el procedimiento de huelga, con las siguientes modalidades que establece el Artículo 938 de la Ley:

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

C A P I T U L O I I

- (1) Tena Suck Rafael y Morales Saldaña Hugo Italo.- Derecho - Procesal del Trabajo.- pag. 170
- (2) Ross Gamez Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo. pag. 614
- (3) De Buen Lozano Néstor.- Derecho Procesal del Trabajo. pag. 571
- (4) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pag. 368
- (5) Guerrero Enquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. pag. 326
- (6) Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero. pag. 295
- (7) De Buen Lozano Néstor.- Derecho del Trabajo. pag. 738
- (8) Cavazos Flores Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. pag. 306
- (9) De Buen Lozano Néstor.- Op. Cit. pag. 571

CAPITULO III

SINDICATOS

## A. ANTECEDENTES HISTORICOS

## 1: SIGLO XIX EUROPA

Durante la edad media en Europa surgieron las corporaciones o gremios, que se originaban debido a la reunión de maestros de una misma especialidad para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas, y asimismo para contrarrestar en alguna medida el poder del señor feudal quien era el dueño de vidas y haciendas de su subditos.

Los gremios establecían estatutos propios y contaban con patrimonio, existían diversas categorías dentro de los mismos, estando constituida la escala mas baja por los aprendices que eran individuos que nada sabían del oficio y generalmente iniciaban su aprendizaje a los diez o doce años de edad, teniendo este una duración variable, de acuerdo al oficio de que se tratara.

La siguiente escala o grado estaba constituida por los oficiales a quienes también se les conocía como compañeros que eran aprendices, que habiendo concluido su aprendizaje, por diversas causas no les era posible alcanzar el grado de maestro, convirtiéndose de esta manera en meros asalariados.

Para adquirir el grado de maestro era necesario realizar una obra maestra y sustentar un examen, siendo requisito además comprar el oficio al gremio, al señor feudal o al Rey, de esta manera los maestros gozaban de todos los privilegios del gremio, convirtiéndose en una casta y llegando al extremo de transmitirlo por herencia.

Las dificultades para alcanzar el grado de maestro y el abuso que del mismo cometían quienes gozaban de él, fueron a la larga las causas de la crisis del sistema gremial.

A finales del siglo XVII en Europa se inicia respecto del sindicalismo o asociación profesional la etapa conocida como de prohibición al votarse en junio de 1791, por la asamblea constituyente en Francia la Ley Le Chapelier que suprimió las corporaciones o gremios, de la cual se transcribe a continuación el texto de sus artículos 1o. y 2o.

Artículo 1o.- Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo Estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o forma que se siga.

Artículo 2o.- Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando esten reunidos, nombrar Presidentes, Secretarios o Síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes."(1)

Asimismo durante esta etapa de prohibición de la asociación profesional, cada nación impuso sus modalidades respectivas, de esta manera Francia estableció mediante los Artículos 414, 415 y 416 de su código penal, como una falta grave la coalición y la huelga.

En Inglaterra las leyes de 1799 y 1800 sobre coalición sancionaban el acuerdo de los trabajadores para ob

tener un incremento en los salarios o cualquier finalidad semejante.

El ejemplo de Francia que influenciada por las tesis liberalistas dió inicio a la etapa de prohibición, se extendió a los países bajos, escandinavos, España, e Italia y los estados de la Confederación Germánica con lo cual prácticamente la totalidad de Europa del siglo XIX tipificó como delito la asociación de trabajadores para obtener ante el patrón beneficio alguno de su trabajo.

La etapa de tolerancia, respecto de la asociación profesional se inició cuando según diversos tratadistas de la materia, el proletariado toma conciencia de su propia importancia y de su fuerza, como una consecuencia de las ideas de Carlos Marx y Federico Engels publicadas a través de su "Manifiesto".

No obstante es de vital importancia tener en consideración que el sindicalismo no es producto simple y puro de las ideas socialistas y comunistas, sino que los ideólogos socialistas de la época, aprovecharon las circunstancias para intentar tomar la dirección del movimiento obrero, al respecto Eucherio Guerrero señala:

"La libertad de asociación era una exigencia natural, consecuencia obligada del liberalismo, pues no se explica que dentro de los postulados de éste se haya impedido legalmente, durante tanto tiempo, que el hombre pusiera en práctica su libertad de reunirse permanentemente con otros hombres. El reconocimiento de ese derecho tenía que producirse más tarde o más temprano; pero la astucia de los dirigentes comunistas fué muy grande, aprovechando esa situación para sus fines políticos, pues al tomar bajo su supuesta di-



rección al movimiento obrero y solicitar el reconocimiento de sus derechos, entre otros, el de asociarse, dió un tinte rojo a ese movimiento noble y necesario que llevaba al sindicalismo". (2)

En Gran Bretaña, es suprimido el delito de coalición, en el año de 1824, de igual manera, por medio de su Ley de 25 de Mayo de 1864 Francia deja de tipificar como delito la coalición.

El mismo ejemplo siguieron los demás países europeos como Belgica que en 1866 elimina el delito de coalición, haciendo a su vez lo mismo la Confederación Alemana del Norte en 1869, Austria-Hungría en 1870, los países bajos en 1872 e Italia en 1890, generalizándose esta tendencia a principios del siglo XX.

Con lo que la coalición y la huelga dejan de ser considerados como delito y se toleran, aún cuando no sean reconocidos de manera expresa como el ejercicio de un derecho.

#### ETAPA DE REGLAMENTACION

Se considera a esta etapa como la fase en que aparecen en los países europeos los primeros ordenamientos legales en los cuales se establece el derecho a constituir asociaciones profesionales, dando comienzo en Inglaterra con la Ley de 29 de Junio de 1871, que regulaba las facultades de los representantes sindicales respecto del patrimonio de la organización, en Francia existieron diversas disposiciones en 1874, 1876 y la Ley del 21 de Marzo de 1884 la que reconoce la legalidad de los grupos sindicales con determinadas limitaciones, y finalmente mediante la Ley de 10 de Julio de 1901 se consagra el derecho de asociación profesional, que confie-

re a los sindicatos personalidad jurídica, pudiendo estos adquirir los inmuebles estrictamente necesarios para la realización de sus fines.

En España es aprobada el 30 de Junio de 1887 la Ley de Asociaciones, y en Alemania es promulgada en el año de 1891 la Ley de Protección al Obrero.

#### ANTECEDENTES HISTORICOS - MEXICO

En nuestro país, los antecedentes más antiguos de organizaciones gremiales, se encuentran en la época de la colonia, cuando existieron diversas ordenanzas, como las de sombrereros, del arte de la platería, de la industria de la minería y la de salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios.

En las leyes de indias se contemplaron diversas disposiciones tutelares para el trabajo, tales como el que — los encomenderos debían jurar que tratarían bien a los indios.

Al consumarse el movimiento de independencia -- iniciado por Hidalgo, fueron suprimidas las ordenanzas y disposiciones sobre el trabajo, sin que se reglamentara nuevamente al respecto, no obstante en la práctica algunos trabajadores se organizaron en asociaciones de tipo mutualista como la sociedad particular de socorros mutuos fundada en 1853.

Sin embargo de acuerdo al maestro Trueba Urbina "la primera asociación de tipo profesional con objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias, fue fundada el 16 de Septiembre de 1872, bajo la denominación de Círculo de obreros, el cual llegó a contar en sus filas en octubre de 1874 con -

más de ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos.

Posteriormente surgieron diversas uniones o -- gremios de trabajadores, tales como la "Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos" fundada en 1876, la "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", la "Unión de Mecánicos Mexicanos", la "Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos", la "Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril" y otras organizaciones que -- alrededor del año 1890 comenzaron a acoger en su seno a multitud de trabajadores.

Durante la última década del siglo pasado se -- constituyeron la "Unión Liberal Humanidad" en Cananea y el -- "Gran Círculo de Obreros Libres" en Orizaba que fueron los -- principales protagonistas de las huelgas de Cananea y Río -- Blanco.

En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mun -- dial que fué el máximo exponente de la asociación de trabajadores a principios de siglo, durante esos años fueron fundadas la Unión Minera Mexicana, la Confederación del Trabajo, -- el Gremio de Alijadores en Tampico, Tamaulipas y la Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana en Veracruz.

El 1o. de Mayo de 1913 al ser conmemorado por -- vez primera en nuestro país el día del trabajo por parte de la Casa del Obrero Mundial, que exigía la jornada de ocho horas y el descanso dominical, fue ordenada su clausura por parte de Victoriano Huerta, ejecutándose esta orden el 27 de mayo de 1914, reabriéndose hasta el 21 de Agosto del mismo año.

La reglamentación del derecho de asociación - en México quedo establecida en la Constitución de 1917, en la que se consagra en la Fracción XVI del Artículo 123 que-- señala:

Art. 123

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

#### B. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

En México, se reconoce la libertad de que gozan no sólo los trabajadores, sino también los patrones para asociarse con el fin de defender sus intereses comunes, mediante la Ley Federal del Trabajo que establece:

Artículo 354.- La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Respecto a la coalición el maestro Trueta Urbina considera que:

"La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clase sociales."(4)

De acuerdo con diversos tratadistas del derecho del trabajo la palabra sindicato deriva del griego Sindike y tiene como significado "justicia comunitaria" o "idea de administración y atención de una comunidad, al respecto - Pozzo advierte: "en Grecia, la voz "syn-dicos" se refería al defensor en justicia y también a aquél que representaba y tomaba la defensa de determinadas instituciones. La palabra-sindicus paso a las lenguas romanas expresando el significado de procuración y representación; surge de allí, la denominación de sindicato que implica la idea de representación y-defensa de los intereses profesionales."(5)

A través de los tiempos el significado que se ha dado al respecto ha venido evolucionando hasta nuestros días en que tanto la Ley como la doctrina han dado sus definiciones, al respecto citamos al Doctor Nestor de Buen que señala:

"Sindicato es la persona social, libremente -- constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses de clase."(6) por su parte el Maestro Trueba Urbina considera que la asociación profesional "es la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista."(7)

Francisco de Ferrari nos dice "definese al Sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio mejoramiento y -defensa de sus intereses comunes."(8)

El Dr. Guillermo Cabanellas define al Sindicato como "la asociación formada por individuos agrupados con una finalidad gremial, que persiguen el mejoramiento social y económico y se conciertan para la defensa de sus intereses laborales."(9)

Finalmente citaremos la definición legal que - del sindicato establece la Ley Federal del Trabajo en su -- Artículo 356 que se transcribe:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de - trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Conforme a la legislación vigente cualquier - persona podrá formar parte de un sindicato, sin que se establezca limitación alguna en razón del sexo, nacionalidad, estado civil, religión o afiliación política, con la única limitante de que el individuo deberá ser trabajador, en el caso de los sindicatos de trabajadores y mayor de 14 años tanto para sindicatos obreros como patronales, considerando que la razón principal para establecer la limitación en cuanto a la edad, parte del supuesto que no es posible reconocer por la Ley como trabajadores a menores de catorce años, conforme a lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional Apartado A) Fracción III en relación con el 362 de su Ley Reglamentaria que establece:

Artículo 123.- . . .

A . . .

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis tendrán como jornada la de seis horas.

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 362.- Pueden formar parte de los Sin  
dicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Así mismo a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o impedir el ejercicio de su derecho de afiliarse a él, conforme lo señala el Artículo 358 de la Ley que preceptúa:

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

No obstante lo anterior la propia Ley prohíbe en forma expresa mediante su Artículo 363, a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás -- trabajadores, pudiéndose determinar en sus Estatutos la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza.

Lo anterior si bien limita a los trabajadores de confianza para ingresar en los sindicatos de los otros -- trabajadores, no les impide ejercer libremente el derecho -

que tienen de constituir sus propios sindicatos, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales necesarios para tal efecto.

Un requisito esencial para la constitución de un sindicato es el número de sus miembros, el cual varía tratándose de un sindicato de trabajadores y uno de patronos, ya que en el primer caso es necesario que la constitución se efectúe con veinte trabajadores en activo por lo menos, y en el segundo se requieren como mínimo tres patronos, por otra parte es necesario resaltar el hecho de que los trabajadores que deseen constituir una organización sindical deberán encontrarse en servicio activo, para tal efecto la propia ley en el segundo párrafo del Artículo 364, considera que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

En este caso la ley trata de evitar la práctica efectuada por los patronos que toman represalias tales como el despido para aquellos trabajadores que tratando de mejorar su condición social intentan asociarse con sus compañeros para integrar un Sindicato y son despedidos. Ya que de otra forma sería imposible lograrlo debido a que la autoridad negaría el reconocimiento de la organización fundándose en el hecho de que los trabajadores que hubiesen sido despedidos con motivo de la constitución de un Sindicato, no reunían el requisito de encontrarse en activo.

Para llevar a cabo el acto por medio del cual los trabajadores manifiesten de manera indubitable su deseo -



de constituir un sindicato es necesario la celebración de una asamblea en la que deberán estar presentes cuando menos el mínimo de 20 requerido por la ley, sin que sea una exigencia la presencia de un Fedatario Público para que certifique su verificación, sin embargo es necesario que se levante un acta de la asamblea en la que consten los acuerdos tomados por la mayoría durante su desarrollo, siendo aplicable lo anterior para el caso de constitución de un sindicato patronal con la variante de que el mínimo requerido por la ley para tal efecto es de 3 patrones.

Una vez que existe de hecho un Sindicato es necesario acudir ante la Autoridad competente a efecto de que previo el estudio de la documentación que se le remita y habiendo cubierto los requisitos legales, proceda a otorgar el reconocimiento correspondiente a fin de que la organización sindical pueda actuar ante particulares, otros sindicatos o ante las propias autoridades. La Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será la Autoridad competente para otorgar el registro a un sindicato de trabajadores o patrones dedicados a alguna de las ramas industriales mencionadas en el Artículo 527 de la Ley tales como textil; eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; 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; de hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; de celulosa y papel; de aceites y grasas vegetales; productora de alimentos; abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; elaboradora de bebidas que sean envasadas

o enlatadas o que se destinen a ello; ferrocarrilera; maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y tabacalera, -- que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, así como las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y -- las industrias que les sean conexas; y las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las -- comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

En el caso de los sindicatos integrados por trabajadores o patronos de competencia local, la autoridad competente para otorgar el registro correspondiente será la -- Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado en que -- tenga su domicilio el sindicato, a tal efecto deberá remitirse por duplicado a las autoridades antes mencionadas la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, la lista con el número, nombres y domicilios de los miembros del -- sindicato y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, -- copia autorizada de los estatutos y la copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva, para tal efecto los documentos que requieran sean autorizados deberán suscribirse por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La Ley establece que los estatutos de los sindicatos deberán contener los requisitos señalados por el -- -- Artículo 371 tales como denominación que le distinga de los-

demás; domicilio; objeto; duración y a falta de esta se entenderá constituido el Sindicato por tiempo indeterminado, condiciones de admisión de miembros, derechos y obligaciones de los afiliados, motivos y procedimientos de expulsión así como correcciones disciplinarias. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar, procedimiento para la elección de la directiva, número de sus miembros así como su período de duración, normas para la administración adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato, forma de pago y monto de las cuotas sindicales, época de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio sindical y las demás normas que apruebe la asamblea.

Asimismo la ley establece que deberá seguirse para los casos de expulsión el procedimiento de que la Asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión, cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato, el trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos, la asamblea deberá conocer de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y las que ofrezca el afectado, para este caso los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito, la expulsión deberá aprobarse por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato y fundada en los casos expresamente consignados en los estatutos que sean debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Por otra parte se reconoce a los agremiados el derecho de convocar a asamblea en el caso de que la directiva no lo haga oportunamente para tal efecto los trabajadores que representen el 33% del total de miembros del sindicato o de la sección podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea y no haciéndolo dentro del término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, para lo cual y a fin de que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o la sección.

Además de las que se contengan en los estatutos se establecen como limitaciones y obligaciones a la directiva del sindicato las de que no podrán formar parte de ella los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros, así como de que deberá rendir a la asamblea cada 6 meses por lo menos cuenta completa y detallada de la administración -- del patrimonio sindical, no siendo dispensable esta obligación.

Una vez que se han cubierto los requisitos -- para la constitución de un sindicato la autoridad no podrá -- negar su registro sino únicamente cuando la organización sindical no tenga por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes, o en el caso de no haberse constituido con el mínimo de 20 trabajadores en servicio activo o 3 patrones y finalmente en el caso de no exhibir documentación requerida por el Artículo 365 de la Ley -- que fué detallada en su oportunidad.

La propia ley establece que una vez satisfechos los requisitos para el registro de los sindicatos la -- autoridad no podrá negarlo y consagra el derecho de petición del Artículo 8o. Constitucional al señalar que en caso de --

que la autoridad competente no resuelva dentro de un término de 60 días la solicitud de registro, los solicitantes podrán requerirla para que así lo haga y si transcurren 3 días más sin que recaiga resolución al respecto, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los 3 días siguientes a expedir -- la constancia respectiva, lo que doctrinariamente se conoce como registro automático.

Una vez que ha sido otorgado a un sindicato -- así como a su directiva su registro por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje éste surtirá efectos ante todas las autoridades, entendiéndose que estas podrán ser laborales o de cualquier otra materia, ya que a partir de entonces la organización sindical como persona jurídica o moral gozará de personalidad jurídica propia tal y como lo señala el -- Artículo 25 del Código Civil para el D. F. que preceptúa en su Fracción IV.

Artículo 25.- Son personas morales

I. . .

II . . .

III. . .

IV. . . Los Sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la Fracción XVI del -- Artículo 123 de la Constitución Federal;

Habiéndose establecido que los sindicatos gozan de personalidad jurídica propia conforme a nuestra legislación tendrán capacidad para ejercitar diversos derechos inherentes a la finalidad para la que se crearon, tales como adquirir bienes muebles, inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y defender ante las--

autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, asimismo en la misma naturaleza de la institución sindical se encuentra la atribución de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, lo cual será sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador la intervención del sindicato.

Para los efectos de representación del sindicato ante particulares, otros sindicatos y las autoridades de toda clase, esta se ejercerá por el Secretario General o por la personas que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos y para el caso en que los miembros de la directiva sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a este, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Asimismo la ley concede a los sindicatos el derecho a formar federaciones y confederaciones, que deberán registrarse por las disposiciones legales aplicables a los sindicatos de manera general, y en forma específica deberán cumplir además con requisitos tales como el que sus estatutos además de contener los requerimientos aplicables a las organizaciones sindicales deberán incluir la denominación y el domicilio así como los de sus miembros constituyentes, condiciones de adhesión de nuevos miembros y forma en que éstos, estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Al igual que los sindicatos las federaciones y confederaciones deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo operante el llamado registro automático o ficto, para el efecto de cumplir con la autoridad con los requisitos para obtener su registro deberán acompañar a su solicitud por duplicado la copia autoriza

da del acta de asamblea constitutiva, la lista con la denominación y el domicilio de sus miembros, copia autorizada de los estatutos y la copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

Por otra parte además de poder ejercitar los derechos mencionados, el sindicato como persona moral tendrá como obligaciones, el proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos, comunicar a la autoridad competente, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas e informar a la misma autoridad cada tres meses de las altas y bajas de sus miembros.

A diferencia de otras personas jurídicas y -- atendiendo a su finalidad social, a los sindicatos les está prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

#### CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

Conforme a lo establecido por la legislación-laboral vigente es posible clasificar a las organizaciones -sindicales de trabajadores de acuerdo al oficio o profesión- que pertenezcan sus integrantes o bien atendiendo al tipo de empresa o rama de la industria en el que se encuadre su centro de trabajo así como a la territorialidad a tal efecto el Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo señala que los --sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores- de una misma profesión, oficio o especialidad;

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

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en 2 ó mas empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en un o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en 2 o mas entidades federativas.

V.- De Oficios Varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, sea menor de veinte.

Es necesario señalar que aplicando diversos preceptos de la ley tales como el Artículo 527, surgiría la clasificación de sindicatos locales y federales, los primeros al no conformarse por trabajadores que presten sus servicios para -- alguna de las empresas o ramas de la industria contempladas en el Artículo mencionado y de acuerdo a lo establecido por el -- Artículo 124 de la Constitución Política Mexicana que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservadas a los Estados -- y por el Artículo 529 de la Ley Federal del Trabajo, el otorgamiento de su registro y el de su directiva corresponderá a el gobierno de la entidad federativa correspondiente, por conducto de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a los sindicatos constituidos por trabajadores que laboren en empresas o industrias en las que la aplicación de las normas de trabajo correspondan a la autoridad



federal el otorgamiento de su registro y el de su directiva - así como cualquier otro trámite o controversia se efectuará - ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta-Federal de Conciliación y Arbitraje según el caso.

No obstante lo anterior el hecho de que un - - Sindicato se considere de competencia local o federal, no impedirá que pueda actuar ante cualquier autoridad judicial o administrativa, Municipal, estatal o federal conforme al Artículo 368 de la Ley de la Materia que establece que el registro del Sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de - - Conciliación y Arbitraje produce efectos ante todas las autoridades.

En lo que respecta a los sindicatos de patrones, pueden clasificarse de 2 formas, atendiendo al criterio de la ley que en su Artículo 361 establece que los sindicatos de patrones podrán ser, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y los nacionales formados por patrones de un o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Consideramos que siendo aplicables a los sindicatos patronales los razonamientos e interpretaciones de la ley relativos a las organizaciones de trabajadores es posible concluir que un sindicato de patrones podrá clasificarse como de competencia local o federal.

Una vez transcurrido el término fijado en los Estatutos o por la voluntad de las dos terceras partes de los miembros que integren la organización se procederá a la disolución del sindicato, en este caso el activo o propiedades y derechos del sindicato se aplicarán en la forma que para tal efecto determinen los estatutos y a falta de disposición expresa pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y en caso de no existir le corresponderá al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Conforme a la legislación vigente la disolución de un sindicato, o la suspensión y en su caso cancelación del registro correspondiente otorgado por la autoridad competente, deberá efectuarse previa sustanciación del procedimiento aplicable ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local de acuerdo al caso concreto, ya que la ley Federal del Trabajo en sus Artículos 369 y 370 establece:

Artículo 369.- 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.

Artículo 370.- Los Sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa.

Una vez transcurrido el término fijado en los estatutos o por la voluntad de las dos terceras partes de -- los miembros que integran la organización se procederá a la disolución del Sindicato, en este caso el activo o propiedades y derechos del Sindicato se aplicarán en la forma que -- para tal efecto determinen los estatutos y a falta de disposición expresa pasará a la federación o confederación a que pertenezca y en caso de no existir le corresponderán al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Conforme a la legislación vigente la disolución de un Sindicato, o la suspensión y en su caso cancelación del registro correspondiente otorgado por la autoridad competente, deberá efectuarse previa sustanciación del procedimiento aplicable ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local de acuerdo al caso concreto, ya que la ley Federal del Trabajo en sus Artículos 369 y 370 establece:

Artículo 369.- 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.

Artículo 370.- Los Sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por -- vía administrativa.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO III

1. De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo II. pag. 475
2. Guerrero, Enquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. pag.293
3. Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. pag.351
4. Ley Federal del Trabajo de 1970 comentada por. Trueba Urbina, Alberto y Tueba Barrera Jorge. pag. 171
5. Pozzo Juan D.- Derecho del Trabajo IV. pag. 11
6. De Buen Lozano Néstor.- Op. Cit. pag. 599
7. Trueba Urbina Alberto.- Op. Cit. pag. 349
8. De Ferrari Francisco.- Derecho del Trabajo IV pag. 177
9. Cabanelas Guillermo.- Tratado de Derecho Laboral III. pag. 63

ESTADO  
SALIR - LE - LA - BREVETADO

C A P I T U L O    I V

CÓNTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

A. CONCEPTO.

La Ley Federal del Trabajo define al contrato-colectivo de trabajo como 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.

Por su parte diversos tratadistas han criticado la definición legal, básicamente por la interpretación que --pretende hacerse del concepto de contrato, que conforme al de recho común, que es de donde proviene debe entenderse de una manera general como el acuerdo de voluntades,

En forma más precisa Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara definen al contrato como "convenio en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho". Y a su vez señalan que convenio es "acuerdo de 2 o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación" (1)

Rojina Villegas señala que "el contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones." (2)

Por otra parte la legislación civil establece que para la existencia del contrato se requiere el consentimiento y el objeto que pueda ser materia del mismo, siendo posible invalidar el contrato por las diversas causas que establece -- el Artículo 1795 del Código Civil para el Distrito Federal -- entre las que se encuentra la existencia de vicios del consen

timiento, se considera como uno de los requisitos del consentimiento, el que éste sea expresado de manera espontánea y voluntaria, es decir que los contratantes lo hagan libremente y no obligados a ello ya que en caso contrario se invalidaría el acto o surgiría una figura jurídica diversa al contrato.

Conceptos que llegarían a ser contradictorios en caso de que se intentara aplicarlos estrictamente dentro del derecho laboral ya que al juzgar desde el punto de vista civilista al contrato colectivo de trabajo y sus posibles vías para nacer a la vida jurídica este se encontraría invalidado por estar afectado de vicios en el consentimiento de una de las partes, en este caso la patronal.

A mayor abundamiento el Artículo 387 de la Legislación Laboral establece para el patrón que emplee trabajadoras miembros de un sindicato, la obligación de celebrar con esa organización a su solicitud un contrato colectivo de trabajo, y en caso de negarse a ello los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga para obtener su celebración o firma.

En consecuencia al no encontrarse el patrón en libertad de, en forma espontánea acceder a celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato a que pertenezcan sus trabajadores y en cambio obligado por la Ley para tal efecto, es claro que el documento que firma en el que se establezcan las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en su empresa o establecimiento, legalmente no reuniría los requisitos necesarios para considerarlo como contrato.

Es pertinente exponer los razonamientos que de acuerdo a la doctrina dieron fundamento para que surgiera el concepto de contrato colectivo; al respecto Enquerio Guerrero

señala "Inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la Ley del Grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo, por comparación y diferenciación con el contrato individual; pero el nombre adoptado, como ya lo hicimos notar en el caso del contrato individual, fué el resultado de la inercia del derecho civil y el empeño de no usar sino los nombres ya conocidos, para aplicarlos a los fenómenos nuevos" (3)

De la definición dada por la Legislación Laboral es posible delimitar para su análisis los elementos integrantes del contrato colectivo de trabajo pudiendo establecerse que se trata de un acto jurídico al que la Ley Federal del Trabajo define como convenio, estableciéndose cierta condicionante en cuanto a la calidad de los sujetos que en él intervengan ya que la parte trabajadora debe reunir el requisito de encontrarse constituida legalmente como sindicato, y por parte del patrón éste podrá actuar en forma personal o asociarse en un sindicato que agrupe a otros patronos estando facultada dicha organización para la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Respecto al número de participantes en la firma del contrato colectivo la Ley permite que de manera singular se celebre entre un patrón y un sindicato de trabajadores, o entre varios sindicatos de trabajadores y un patrón o una pluralidad de patronos o uno o varios sindicatos de patronos.



B. FORMAS DE CELEBRACION Y REQUISITOS.

En lo relativo a la forma de celebraci3n del contrato colectivo de trabajo la doctrina seala que existen 2 -- vfas para que nazca un pacto colectivo, la primera de ellas es la voluntaria en la que por mutuo consentimiento el patr3n propietario o poseedor de una o varias empresas o establecimientos conviene con el sindicato que representa mayoritariamente a los trabajadores a su servicio, en establecer las condiciones segun las cuales deber3n prestarle el trabajo.

La segunda manera en que puede tener su origen -- un contrato colectivo es por la vfa obligatoria o por resoluci3n de la autoridad laboral lo cual presupone la previa sustanciaci3n de un procedimiento de huelga o de un conflicto colectivo de naturaleza jurfdica en el que se dicte una sentencia colectiva que establezca la implantaci3n de un contrato colectivo en uno o varios establecimientos o empresas, en virtud de lo cual es posible afirmar que el derecho a exigir la celebraci3n de los contratos -- colectivos, pertenece a los sindicatos, de acuerdo al artfculo -- 387 de la Legislaci3n laboral antes citado.

Por su parte N3stor de Buen seala "no existe en la Ley una clasificaci3n precisa de las formas como se puede -- llegar a la celebraci3n de los contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, del an3lisis de las diferentes disposiciones aplicables, se puede llegar a establecerla en los t3rminos siguientes.

a).- Por convenio directo entre el sindicato y el patr3n (artfculo 387).

b).- Por convenio directo entre las partes derivado de un conflicto de huelga ( artfculo 387, segundo p3rra--

fo, 450 Fracción II y 469 Fracciones I y II).

c).- Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes como consecuencia de un conflicto de huelga (artículo 469 Fracción III).

d).- Por sentencia colectiva dictada por la -- Junta de Conciliación y Arbitraje en un conflicto de huelga - (artículo 469 Fracción IV).

e).- Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje. (artículos 900 y 919). A este procedimiento deben de recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de -- huelga" (4).

En cuanto al objeto del contrato colectivo de trabajo, la misma legislación laboral en su artículo 386 establece en forma limitativa que será el de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por otra parte de la interpretación del artículo 394 que señala que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos, es posible concluir que el pacto colectivo tendrá como - objeto o finalidad real la de establecer nuevas y mas favorables condiciones de trabajo que las existentes hasta ese momento en el establecimiento o empresa de que se trate, para los - trabajadores que ahí laboren en general y no tan sólo para - los miembros del sindicato titular del contrato, sino para --

todas las personas que presten sus servicios en los centros de trabajo en que tenga aplicación el pacto colectivo, con la -- única excepción de los trabajadores de confianza, tal y como lo señala el Artículo 396 de la Ley al establecer que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado con la -- limitación consignada en el Artículo 184 el cual se refiere a los trabajadores de confianza, quienes únicamente podrán gozar de las condiciones de trabajo que establezca el pacto colectivo cuando no exista disposición en contrario consignada en el mismo.

Para el caso de concurrencia de diversos sindicatos dentro de uno o varios establecimientos o empresas se -- observará lo dispuesto por el Artículo 388 de la Ley que dispone que si concurren sindicatos de empresa o industriales o -- unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que -- tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si -- concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se cele -- brará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que re -- presenten a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colec -- tivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y -- de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un -- contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la mis -- ma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de -- industria.

Para el caso de llegar a perderse la represen -- tación de la mayoría de trabajadores por un sindicato en una -- o varias empresas o establecimientos la Junta de Conciliación y Arbitraje, previa la sustanciación del procedimiento espe --

cial respectivo promovido por otro sindicato, declarara la -- pérdida de la titularidad del contrato colectivo, con fundamento en lo que dispone el Artículo 389 de la Ley.

Como requisitos formales que deberá cubrir el contrato colectivo de trabajo es posible señalar el que deberá celebrarse por escrito en triplicado, depositándose un ejemplar en la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local de acuerdo con la jurisdicción correspondiente, asimismo conforme al Artículo 391 de la Ley el contrato colectivo contendrá: Nombres y domicilios de los contratantes; empresas y establecimientos que abarque; su duración; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores así como las disposiciones para adiestrar o capacitar a quienes ingresen a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la -- Ley y las demás estipulaciones que convengan las partes.

La legislación en forma expresa señala que el cumplimiento de ciertos requisitos es inexcusable, bajo de -- pena de nulidad, como en el caso previsto por el Artículo 390 que establece la obligatoriedad de celebrar el contrato colectivo por escrito, y el que se deposite ante la autoridad competente, a fin de que surta efectos frente a terceros. Asimismo el Artículo 393 preceptúa que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios.

Los contratantes se encuentran autorizados por la Ley para establecer la organización de comisiones mixtas -- para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas dentro del pacto colectivo y sus resoluciones serán --

ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Dé igual manera podrá incluirse en el contrato colectivo la cláusula de exclusión en virtud de la cual el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, y de igual forma separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato; es necesario destacar que los trabajadores no miembros del sindicato, que se encontrasen laborando con anterioridad a la celebración del contrato colectivo o de la revisión en la que se incluyó la cláusula de exclusión de acuerdo al artículo 395, no se verán afectados por la misma, quedando en consecuencia en libertad de decidir respecto a su afiliación al sindicato, sin la amenaza de despido por no hacerlo.

#### C. INTEGRACION DEL CLAUSULADO.

Conforme a los tratadistas las cláusulas que integran el contrato colectivo de trabajo pueden ser clasificadas atendiendo a diversos factores como su obligatoriedad, función e importancia, al respecto Mario de la Cueva sostiene que " las convenciones colectivas se componen de 4 elementos:

a).- Las disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias, que pueden referirse a la terminación de una huelga, a la reanudación de actividades etc.

b).- La envoltura protectora que tiene como fin la aplicación del contrato colectivo, entrada en vigencia duración, revisión, terminación y otras circunstancias semejantes.

c)- El elemento normativo que son las cláusulas que determinan las condiciones de trabajo que regirán las prestaciones individuales de servicios.

d).- el elemento obligatorio que está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo"(5)

Por su parte Equerio Guerrero señala que las cláusulas de un contrato colectivo se pueden agrupar en:

"a).- Normas que regulan la manera de realizar el trabajo.

b).- Normas que se refieren a prestaciones fundamentales económicas.

c).- Normas de tipo administrativo" (6)

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

Las de la última clase denominadas administrativas son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue.

Por su parte el sector obrero en nuestro país atendiendo a la importancia y finalidad de las cláusulas que integran el contrato colectivo las ha clasificado como cláusulas básicas, negociables y operativas. Considerando que las cláusulas básicas "son las que legalmente debe contener todo contrato colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX del Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, así como las que tienen su funcionamiento en la misma Ley; cláusulas negociables son las que pueden incluirse en el contrato colectivo porque se derivan de la voluntad de las partes. Estas cláusulas consignan derechos, obligaciones y prestaciones que son auténticas conquistas sindicales y cláusulas operativas son las que facilitan la aplicación del contrato colectivo al establecer su procedimiento para ejercitar debidamente las cláusulas negociadas" (7)

Finalmente al realizar una interpretación de la Ley Federal del Trabajo es posible llegar a la conclusión de que esta únicamente establece 2 tipos de disposiciones con que se integra el contrato colectivo de trabajo, que son las que podrían denominarse esenciales u obligatorias y las opcionales o voluntarias. Entre las obligatorias se encuentran las contenidas en el Artículo 391 y que señala que el pacto colectivo deberá contener nombres y domicilios de los contratantes, empresas y establecimientos que abarque, su duración, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, monto de los salarios, cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda, las bases sobre integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley y las demás estipulaciones que convengan las partes.

En lo relativo a las disposiciones opcionales o voluntarias los Artículos 392 y 395 permiten dentro de los contratos colectivos el establecimiento de la organización de

comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, así como que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante y separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante.

#### D. DURACION Y EXTINCION.

Corresponde al patrón y sindicato establecer la fecha de inicio de la vigencia del contrato colectivo de trabajo, sin embargo en caso de no reunir este requisito, el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta conforme lo establece el Artículo 390 de la Ley en su parte final.

Mario de la Cueva afirma que después de su nacimiento, la vida de los contratos colectivos cruza por 3 momentos reglamentados en la Ley: "La duración, que es el tiempo en que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación que es la solución - anti:ética" (8).

Una vez que se encuentra vigente un contrato colectivo de trabajo es una o varias empresas o establecimientos, éste a petición de alguna de las partes que lo celebró podrá ser revisado entendiéndose revisión de acuerdo al maestro Mario de la Cueva como "los procedimientos de reestudio y - modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición" (9).



En forma específica el artículo 398 establece quienes pueden pedir la revisión del contrato atendiendo a las reglas siguientes:

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

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

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

No obstante que la Ley concede indistintamente tanto a sindicatos de trabajadores como a patrones el derecho a solicitar la revisión del contrato colectivo en la práctica la parte patronal no lo ejerce debido a que se encuentra en desventaja frente a los trabajadores ya que no puede apoyarse en la presión que proporciona el derecho de huelga que es exclusivo de los trabajadores, así mismo en la actualidad la revisión de un contrato colectivo por necesidad entraña el establecimiento de nuevas o mejores condiciones de trabajo que benefician a los trabajadores y que se traducen en mejores condiciones de vida que de otra forma nunca podrían alcanzar.

Existen plazos determinados por la Ley para llevar a cabo tanto la revisión del contrato colectivo de trabajo, como para solicitarla, al respecto el Artículo 399 dispone que la solicitud de revisión debe realizarse por lo me--

nos 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de 2 años, del transcurso de 2 años si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y del transcurso de 2 años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

De acuerdo a lo anterior el contrato colectivo cualquiera que sea la manera en que fuera concertado, ya sea por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada serán revisables cada 2 años respecto a todas sus cláusulas -- en general lo que en la práctica se conoce como revisión contractual o integral.

Respecto a las cláusulas relativas al salario efectivo por cuota diaria que constituyen el tabulador salarial dentro de un contrato colectivo, la Ley dispone en su artículo 399 que la solicitud de su revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido, desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Para el caso de que ninguna de las partes solicite la revisión del contrato colectivo o no se ejerza el derecho de huelga, éste se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, como lo establece el artículo 400 del Código Laboral, situación que en la práctica se presenta en raras ocasiones ya que como quedó señalado con anterioridad es poco probable que los trabajadores miembros de un sindicato renuncien a hacer valer un derecho para la gran mayoría representa la única manera de mejorar sus condiciones laborales y que de acuerdo al derecho del trabajo es el medio para mantener o establecer el equilibrio entre los factores de la producción. Sobre el particular Néstor de Buen señala "en nuestro país el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal otorgar condiciones

de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas"(10)

La terminación del contrato colectivo de trabajo de acuerdo a la Ley puede presentarse por 3 causas; que son el mutuo consentimiento, la terminación de la obra y en los casos de cierre de la empresa o establecimiento en los que - tenga aplicación el contrato.

Asimismo y no obstante que la Ley no lo señalara así de manera expresa, es posible considerar que la disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo - traería como consecuencia la terminación del contrato colectivo, aunque las condiciones de trabajo continuarían vigentes en la empresa o establecimiento, tal situación no se presentaría para el caso de que un patrón se separará del sindicato patronal que celebró un contrato colectivo ya que en esa hipótesis el contrato continuaría vigente, no obstante las relaciones de ese patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, - conforme a lo dispuesto por el Artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo.

Aún cuando haya concluido el contrato colectivo por disolución del Sindicato titular del mismo, o por terminación de este, las condiciones del trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento como lo dispone el Artículo - 403 de la Ley, y en cuanto a las relaciones individuales de - trabajo no sufrirán afectación alguna derivada de la terminación del contrato colectivo de trabajo.

CONTRATO-LEY

A. CONCEPTO

Conforme a la legislación laboral el contrato- - ley es según el Artículo 404, el convenio celebrado entre uno - o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno - - o varios sindicatos de 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 varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. Haciendo la aclaración que actualmente el concepto - de zonas económicas ha sido sustituido por el de áreas geográficas.

Al respecto Baltasar Cavazos Flores considera -- que "la denominación correcta de esta institución jurídica sería la de "Pacto Industrial de Trabajo", ya que dicha institución - regula las condiciones de trabajo de una rama, de una industria - determinada y específica. El llamado Contrato Ley, ni es contra to ni tampoco es ley. No es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración - del mismo, tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni -- tiene las características de los actos emanados del poder legisla tivo" (11)

Buquerio Guerrero por su parte al hacer un comenta rio respecto al nacimiento de la institución jurídica señala - - "La nueva Ley Federal del Trabajo utiliza ya la expresión que por costumbre se había venido utilizando para designar al contrato - colectivo de carácter obligatorio, con el nombre de contrato - - ley" (12)

Respecto a las críticas formuladas al término contrato colectivo de trabajo, consideramos que son igualmente válidas para el de contrato-ley por las razones que sobre el particular se expusieron, sin embargo en el caso de la institución en estudio existió el propósito del legislador de modificar el término y decir la convención-ley pero nos dice el Maestro Mario de la Cueva que este "comprendió - - - - - que chocaría con el movimiento obrero, que teme que los cambios terminológicos puedan implicar alguna variante de esencia." (13)

De la definición legal del contrato-ley es posible concluir que se trata de un convenio, en cuanto a los sujetos que pueden ser parte en el mismo se establece la posibilidad de la existencia de un sindicato de trabajadores o una pluralidad de los mismos y por la parte patronal se reconoce derecho tanto a un patrón en lo singular como a varios de ellos y a uno o varios de los sindicatos constituidos por ellos. Así mismo la ley señala que el objeto del convenio será establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y finalmente en lo relativo a su ámbito de aplicación territorial se señala que será declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

#### B. FORMAS DE CELEBRACION Y REQUISITOS.

La legislación laboral en su capítulo IV, del Título Séptimo establece 2 presupuestos con sus respectivos procedimientos para el surgimiento a la vida jurídica del contrato-ley, la primera forma que es la de convención, es la más reciente, y se origino debido a que no obstante que en la ley de 1931 el contrato-ley al que entonces se denominaba contrato colectivo de carácter obligatorio se encontraba regulado en el

capítulo relativo al contrato colectivo en general, y se establecía que en los casos en que un contrato colectivo hubiese sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, por decreto del Poder Ejecutivo Federal o Local se declaraba su obligatoriedad, resultaba prácticamente inoperante, por lo cual y reconociendo lo que en la realidad se daba, el legislador de 1970 consagró un capítulo específico al contrato-ley y plasmó dentro del mismo, tanto al procedimiento antiguo como al más reciente y práctico que era el de la convención.

Al respecto Néstor de Buen considera " de esa-- manera la nueva ley consagra, en primer lugar, el procedimiento que consiste en convocar a una convención obrero-patronal - que aprueba un texto nuevo para el contrato-ley y, en segundo-término, al viejo e inútil sistema de la declaración de obligatoriedad de un contrato existente" (14)

De esta forma el sistema de celebración del contrato-ley mediante convención conforme al artículo 406 únicamente puede tener origen en la solicitud que se plantea por -- parte de los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una-rama de la industria en una o varias entidades federativas, - en una o mas zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional, resaltando el hecho de que por enunciarlo en forma expresa la ley, se considera que el derecho a plantear la solicitud referida únicamente-se encuentra conferido a los sindicatos de trabajadores y no - pudiendo ser ejercido por patronos o sindicatos de estos. De-acuerdo a la actividad realizada por las empresas quedará -- determinada la competencia de la autoridad para conocer de la solicitud que se formule por parte de los trabajadores, corre-

pondiendo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, y al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

No obstante que la ley es omisa en señalar las formalidades requeridas para plantear la solicitud debe entenderse que deberá presentarse por escrito y acompañando las copias certificadas de los documentos con que se acredite la personalidad de los solicitantes, así como los padrones de socios de las organizaciones debidamente autorizados y certificados por las autoridades competentes a efecto de cumplir con lo dispuesto por el artículo 408 que establece la obligación a cargo de los sindicatos de justificar que efectivamente representan por lo menos a dos terceras partes de los trabajadores sindiculizados de determinada rama de la industria, respecto al requisito de mayoría las autoridades competentes para resolver en cuanto a la solicitud, deberán verificar que efectivamente se cumple, pudiendo para ello realizar un recuento o llevar a cabo la diligencia que consideren adecuada para tal efecto en virtud de que la ley es omisa al respecto, y una vez hecho lo anterior de acuerdo con el artículo 409 que les otorga facultades discrecionales deberán determinar si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley y siendo así deberán convocar a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Cabe resaltar el hecho de que siendo omisa la Ley en cuanto a los elementos que deberá tomar en consideración la autoridad para juzgar respecto a la conveniencia de la celebración de un contrato ley, para una determinada rama de la industria, queda anulado prácticamente el derecho de los -

Sindicatos de trabajadores para obtener su celebración, ya que la procedencia de la solicitud que se plantee quedará -- sujeta a la influencia de los intereses políticos o económicos que puedan sentirse afectados.

En caso de que se considere procedente la solicitud referida se publicará la respectiva convocatoria en -- el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en los periódicos o por los medios -- que se juzguen adecuados y señalando el lugar donde haya de -- celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión -- inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de -- un plazo no menor de 30 días.

De acuerdo al Artículo 411 de la Ley de la convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al -- efecto designen, por su parte la convención estará facultada -- para formular su reglamento e integrar las comisiones que -- juzgue conveniente.

La segunda vía para la celebración del Contrato Ley señala como base para la procedencia de la solicitud, -- el que previamente se encuentre celebrando un contrato colectivo o diversos contratos colectivos de trabajo idénticos en -- cuanto a las condiciones de trabajo, por una mayoría de dos -- terceras partes de los trabajadores sindicalizados de deter -- minada rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas actualmente áreas ge -- gráficas, o en todo el territorio nacional.

A efecto de que dicho contrato colectivo pue -- da ser elevado a la categoría de contrato-ley tanto los --



sindicatos de trabajadores, como los patrones podrán presentar la solicitud respectiva ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tomando en consideración la actividad de la Empresa, debiendo remitirnos a tal efecto al artículo 527 de la ley que establece a que ramas industriales corresponde la aplicación de las normas de trabajo por parte de las autoridades federales, o el ámbito de aplicación territorial de contrato colectivo de trabajo que se pretenda elevar a Contrato Ley.

Los peticionarios deberán acreditar que representan por lo menos a las dos terceras partes de trabajadores-sindicalizados de esa rama industrial, y acompañar a su solicitud copia del contrato colectivo de trabajo debiendo señalar la autoridad ante la que se encuentre depositado.

La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, pudiendo para tal efecto realizar un recuento o la diligencia que considere idónea para tal efecto, a su criterio en virtud de la omisión de la ley al respecto, ordenará la publicación de dicha solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, y señalará un término no menor de 15 días para que se formulen oposiciones, en el caso de que en el plazo señalado no se presente objeción alguna por los interesados, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el contrato-ley, en el supuesto de que en tiempo y forma se formule alguna oposición, tanto patrones como trabajadores dispondrán de un término de 15 días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen, y el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, tomando en consideración los datos del expediente, podrá de

clarar la obligatoriedad del contrato ley, con lo que la Ley confiere al ejecutivo federal o estatal la facultad para que en forma discrecional y a su criterio, que en ocasiones puede estar influenciado por intereses políticos o económicos, estime conveniente o no declarar la obligatoriedad del contrato ley, bastando únicamente para que ejerza dicha facultad, el que se formule alguna oposición dentro del término señalado para tal efecto, sin importar su debida fundamentación o la idoneidad veracidad de las pruebas que la apoyen, ya que todo ello deberá ser evaluado por la autoridad, quien para resolver al respecto, gozará de las más amplias facultades debido a que por omisión del Legislador en forma probablemente involuntaria, originó una laguna en la Ley.

Respecto a los requisitos que debe cubrir el contrato ley, del análisis de su definición que da artículo 404 se puede señalar el que las partes que intervengan deben tener la calidad de patrones por una parte debiendo remitirlos a tal efecto al Artículo 10 de la Ley de la Materia que establece que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Pudiendo actuar a nombre propio y en forma individual o hacerse representar por su sindicato patronal. Por la parte trabajadora el derecho a celebrar un contrato ley se encuentra expresamente conferido a los sindicatos, ya sea en forma separada o conjunta. En cuanto al objeto materia del contrato, el precepto antes citado nos señala que deberá ser el de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria.

Así mismo y no obstante que la ley no lo consigna en forma expresa, como en el caso del contrato colectivo de trabajo, el contrato-ley deberá constar por escrito y de acuerdo con el artículo 412 deberá contener los nombres -

y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención, la entidad o entidades federativas, la zona, zonas o áreas geográficas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional, su duración que no podrá exceder de 2 años, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones el monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse conforme a la ley, así como las reglas conforme a las cuales se formarán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

### C. INTEGRACION DEL CLAUSULADO.

Al igual que el contrato colectivo, el contrato ley contiene diversos elementos que según el Maestro Mario de la Cueva se pueden concretar en: "1.- Elemento normativo 2.- Elemento obligatorio, 3.- Elemento ocasional y la envoltura protectora". (15)

Respecto al elemento normativo, este se encuentra contenido en el Artículo 412 de la Ley, que como se mencionó consigna la obligación de establecer las normas para la prestación de los servicios.

El elemento obligatorio contendrá las cláusulas de exclusión así como todo género de cláusulas de obligaciones entre las partes.

Finalmente el elemento ocasional y la envoltura protectora estarán contenidos en las cuestiones concretas que surgen frecuentemente con motivo de la discusión y firma de un contrato así como las cláusulas que establezcan lo relativo a la aplicación, entrará en vigencia, duración, -

revisión, terminación y otras circunstancias semejantes con-  
cuerntes al contrato ley.

Además de las cláusulas que en forma obliga-  
toria deben establecerse dentro del contrato-ley conforme al  
artículo 412 de la Ley, que se ha comentado, y cuya finali-  
dad primordial es la de establecer su ámbito de aplicación -  
territorial y temporal así como las condiciones en que deba-  
prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria,  
el Legislador reconoció el derecho de las partes a estable-  
cer las estipulaciones que se conviniere, así como a plas-  
mar las llamadas cláusulas de exclusión acorde con lo precep-  
tuado con la Fracción VI del Artículo 412 y el Artículo 413,  
pudiendo de esta manera, convenir libremente y de acuerdo a-  
la situación en particular de las partes las condiciones que  
tienen como finalidad beneficiar a los trabajadores y en su-  
caso optimar la presentación del servicio, siempre que no va-  
yan en contra de lo establecido por la Ley.

#### D. DURACION Y EXTINCION

Conforme al artículo 416, el contrato ley  
producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en  
el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico ofi-  
cial de la entidad federativa, excepto en el caso en que --  
la convención haya señalado otra fecha distinta.

La duración del contrato ley no podrá exco-  
der de 2 años, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 412  
fracción II.

En cuanto a la administración y en su caso  
la vigilancia del cumplimiento del contrato ley, este aten-  
diendo al principio de mayoría aplicable a la titularidad del

contrato colectivo, corresponderá al sindicato que represente dentro de la empresa el mayor número de trabajadores, y para el caso que los trabajadores hayan dejado de pertenecer a ese sindicato para afiliarse a uno diferente, en el momento en que este otro aglutine a la mayoría deberá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de que previa sustanciación del procedimiento especial, se haga la declaratoria correspondiente, y a partir de ese momento la administración del contrato corresponderá a la organización sindical que represente el mayoritario interés profesional dentro de la Empresa, debido a que únicamente por resolución de la Junta competente es posible obtener la administración del contrato ley, conforme a lo dispuesto por el Artículo 418.

En lo relativo a la jerarquía del contrato ley frente a otras disposiciones normativas en un centro de trabajo la Ley en su artículo 417 establece la prioridad para la aplicación del mismo, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, excepto en los casos que esas estipulaciones sean más favorables al trabajador ya que en ese supuesto se aplicarán en su beneficio.

El contrato ley será revisable cada 2 años debiendo presentarse la solicitud 90 días antes de su vencimiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador de la entidad federativa o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, atendiendo a la jurisdicción de la industria que corresponda.

La ley reconoce el derecho para presentar la mencionada solicitud a aquellos sindicatos de trabajadores o patronos que representen las dos terceras partes de los tra-

bajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional conforme a lo dispuesto por el artículo 419 fracciones I y II en concordancia con el artículo 406 de la Ley.

Una vez que la autoridad reciba la solicitud de revisión, y después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención que será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, pudiendo estos hacerse representar por la persona que para tal efecto designen.

La convención estará facultada para formular su reglamento e integrar las comisiones que juzgue conveniente.

Si los sindicatos de trabajadores y los patronos llegaren a un convenio, las autoridades competentes -- conforme a la rama de la industria de que se trate, en caso de ser federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal para las industrias locales ordenarán su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, comenzando a surtir sus efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Al igual que el contrato colectivo, el contrato ley se revisará cada año en lo relativo a su tabulador o salarios en efectivo por cuota diaria, en este caso la so-

licitud de revisión deberá formularse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley.

Conforme al artículo 420 de la Ley, si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración, que nunca podrá exceder de 2 años, como lo dispone el artículo 412 fracción III.

El contrato ley, terminará por mutuo consentimiento de las partes que representen por lo menos a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria, así como en el caso de que al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegaran a un convenio, excepto en el caso de que la parte obrera ejerza el derecho de huelga.

C A P I T U L O I V  
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- De Pina, Rafael y de Pina Vara, Rafael.- Diccionario de --  
Derecho. pag. 180
- 2.- Rojas Villegas, Rafael.- Compendio de Derecho Civil. Tomo IV  
pag. 7
- 3.- Guerrero, Enrique.- Manual de Derecho del Trabajo.  
pag. 307
- 4.- De Buen Lozano, Néstor.- El Derecho del Trabajo II.  
pag. 792.
- 5.- De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Traba-  
jo. II pag. 422
- 6.- Guerrero, Enrique.- Op. Cit pag. 335
- 7.- Congreso del Trabajo.- Guía sobre Negociación de Contra-  
tos Colectivos. pag. 15
- 8.- De la Cueva, Mario.- Op. Cit. pag. 465
- 9.- Idem. pag. 466
- 10.- De Buen Lozano, Néstor.- Op. Cit. pag. 782
- 11.- Cavazos Flores, Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Labo-  
ral. pag. 289
- 12.- Guerrero, Enrique.- Op. Cit. pag. 323
- 13.- De la Cueva, Mario.- Op. Cit. pag. 477



14.- De Buen Lozano, Néstor.- Op. Cit. pag. 806

15.- De la Cueva, Mario.- Op. Cit. pag. 485 y 486.

## C A P I T U L O V

EL PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CON-  
CILIACION Y ARBITRAJE.

EL PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DEL  
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ANTE  
LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

A.- REGULACION LEGAL.

En la legislación laboral de 1931 únicamente existía un procedimiento jurídico ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y no fue hasta el año de 1970 en que la nueva Ley Federal del Trabajo incorporó los procedimientos especiales cuya existencia constituía una necesidad real tal y -- como se precisó en la exposición de motivos que señalaba "todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significara una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los Artículos 782 a 788" (1)

El Artículo 892 de la Ley señala que las disposiciones del Capítulo referente a los procedimientos especiales rigen la tramitación de los conflictos que se susciten -- con motivo de la aplicación de los siguientes Artículos: Artículo 50. Fracción III relativo a las jornadas inhumanas, -- por notoriamente excesivas; Artículo 28 Fracción III relativo a la elaboración, depósito y aprobación por la Junta de -- Conciliación y Arbitraje de los escritos que contengan las -- condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana; Artículo 151 relativo al mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patrones, el cuidado de las mismas denuncias de defectos o deterioros, pago de las rentas, desocupación, uso o subarriendo de las habitaciones; Artículo 153 Fracción X relativo a las acciones individuales o colectivas que deriven de la obliga--

ción de capacitación y adiestramiento; Artículo 158 relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en -- caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta; Artículo 162 relativo a las acciones que deriven del pago de la prima de antigüedad; Artículo 204 Fracción IX relativo a la repatriación o traslado de trabajadores de los buques al -- lugar convenido; Artículo 209 Fracción X relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques, importe de salarios hasta la restitución al puerto de destino, e indemnización por no proporcionarles otro trabajo y demás prestaciones, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro; Artículo 210 relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga; Artículo 236 Fracción II y III relativos al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, -- en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o inutilice la aeronave; Artículo 389 relativo a los conflictos de titularidad respecto de un -- contrato colectivo de trabajo; Artículo 418 relativo a la administración por un sindicato, de un contrato ley; Artículo -- 424 Fracción IV, relativo a subsanar las omisiones -- del Reglamento Interior de Trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la Ley o normas de Trabajo; -- -- Artículo 427 Fracciones I, II y VI relativo a la suspensión -- temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito o incapacidad del patrón. Por falta de materia prima no imputable al patrón. Por falta de ministración por parte del estado de las cantidades que deba entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios; Artículo 434 Fracciones I, III y V relativo a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o la incapacidad física o mental o muerte del patrón, agotamiento de la materia ob

jeto de una industria extractiva. El concurso o quiebra legalmente declarados; Artículo 439 relativo a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo, nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal, así como para determinar las indemnizaciones a los reajustados; Artículo 503, - relativo a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo; Artículo 505 relativo a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa y animismo los conflictos que tengan - por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de 3 meses de salarios.

De forma expresa la ley en su artículo 899 dispone que en los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII del Título Catorce, - relativas a las pruebas y a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica - que no tengan una tramitación especial, en lo que sean aplicables, y de manera específica el Artículo 897 señala que para la tramitación y resolución de los conflictos objeto del procedimiento especial la Junta se integrará con el auxiliar, - excepto en los casos en que el procedimiento tenga por objeto un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo, la administración de un contrato ley, la modificación de un reglamento interior de trabajo, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y la terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, ya que en los casos antes mencionados será necesaria la intervención del Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

Conforme a lo establecido por el Artículo 893-

de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento especial se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual la parte actora podrá ofrecer sus probanzas ante la Junta competente, la cual citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, debiendo celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado el escrito de demanda o al concluir las investigaciones previstas por el Artículo 503 relativas a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador fallecido a consecuencia de un accidente de trabajo a fin de determinar quienes en carácter de beneficiarios tienen derecho a recibir el pago de la indemnización correspondiente por parte del patrón.

La junta por conducto del Secretario Actuario citará al demandado apercibiéndolo que en caso de no concurrir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

La celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución se ajustará a las normas del Artículo 895 de la Ley que establece que la junta procurará avenir a las partes, conforme a las Fracciones I y II del Artículo 876 del mismo ordenamiento legal que señalan que las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, e intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

En caso de no ser posible lo anterior cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas por la autoridad.

En caso de haberse ofrecido el recuento de los trabajadores, deberán observarse las reglas del Artículo 931 de la Ley que dispone que la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse, teniendo únicamente derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento, y para tal efecto serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, no deberán computarse los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, para el caso de que se objeten a los trabajadores que concurren al recuento, dichas objeciones se deben hacer valer en el acto mismo de la diligencia, debiendo la junta citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas relativas a las objeciones a los trabajadores. Al concluir dentro del procedimiento especial la recepción de las pruebas, la junta escuchará los alegatos y dictará resolución.

Para el caso de que el actor o promovente no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, el Artículo 896 de la Ley establece que se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en caso de que hubiese acompañado pruebas, éstas se tendrán por ofrecidas.

Cuando el procedimiento tenga por objeto realizar las investigaciones previstas por el Artículo 503, relativas a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador fallecido a consecuencia de un accidente de trabajo a fin de determinar quienes en carácter de beneficiarios tienen derecho a recibir el pago de la indemnización correspondiente por parte del patrón, la Junta dictará resolución tomando en consideración los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que

generó el trabajador fallecido. Asimismo la Junta facultada para el efecto por el Artículo 898 solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; pudiendo además ordenar la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estime pertinente para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la junta, cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes a efecto de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos, en el caso de que no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento, que conforme al Artículo 894 se debió realizar al citarlos para la audiencia, y se darán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

A fin de complementar el procedimiento especial la Ley establece en su Artículo 899 que en los procedimientos especiales se observarían en lo que sean aplicables las disposiciones de los Capítulos XII relativos a las pruebas y XVII correspondiente al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Título Catorce que contiene las disposiciones del Derecho Procesal del Trabajo.

#### B. PROBLEMÁTICA ACTUAL.

Como se ha venido exponiendo con anterioridad el Capítulo XVIII del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, que regula la tramitación de los procedimientos especiales establece que las disposiciones contenidas en el mismo son aplicables con motivo de la aplicación de diversos Artículos de la propia Ley, indicando asimismo de manera general --



Las normas para regular el procedimiento y estableciendo la -- observancia de las disposiciones relativas a las pruebas, así como al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, normas que probablemente sean las idóneas para la tramitación y resolución de los diversos conflictos suscitados por la aplicación de los preceptos que detalla, más no así en la sustanciación del procedimiento de titularidad de un contrato colectivo o de administración de un contrato-ley, ya que en ese caso la diversidad de interpretaciones respecto de la norma se inicia con el Artículo 895 relativo a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución ya que en las Fracciones I y II del precepto citado se establece que la Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las Fracciones I y II del Artículo 876 de la propia ley y en caso de no ser posible el arreglo, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.

En la práctica diaria se presenta la situación que de manera general en el escrito de contestación a la demanda por parte de la empresa o el sindicato codemandado, o en el acto de ratificar o ampliar el mismo dentro de la etapa de demanda y excepciones de la audiencia correspondiente, se procede a poner diversas excepciones perentorias y dilatorias, algunas de ellas debidamente fundadas, no así las relativas a falta de legitimación del sindicato actor para ejercer su acción, debido a que al presentar su demanda, no se acompañó el acta de asamblea por medio de la cual los trabajadores miembros de la organización facultaron a sus representantes para entablar ese tipo de juicio, llegándose a promover la supuesta falta de legitimación como incidente de previo y especial pronunciamiento, equiparándolo al incidente de falta de personalidad del Secretario General o Representante legal de la organización sindical actora, quedando este obligado a exhibir la copia certi-

ficada de los Estatutos que rigen la vida interna de su organización para acreditar sus facultades así como su representación no obstante que al haber presentado el escrito de demanda haya exhibido la copia certificada de el registro de la directiva -- del sindicato, la cual apegados a derecho debe tener plena validez jurídica conforme al Artículo 368 que establece que el registro de un sindicato y de su Directiva otorgada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las -- Autoridades, al presentarse el supuesto antes mencionado la -- autoridad de acuerdo con los lineamientos señalados por sus superiores o con el interés o simpatía por alguna de las partes -- procede a desechar de plano el incidente planteado o a suspender el procedimiento y señalar día y hora para la celebración -- de la audiencia incidental en la que las partes ofrecerán sus -- pruebas relativas al incidente planteado y una vez desahogadas las mismas, la autoridad con el amplio margen de acción que le otorga la obscuridad de la ley procederá a resolver en el acto o a reservarse el emitir la resolución correspondiente con el -- subsecuente retraso en la tramitación del juicio, perjudicando así a alguna de las partes, en este caso a la actora, y en el -- supuesto de desear beneficiarla únicamente se concretará a desechar de plano cualquier cuestión que se plantee por los demandados, agilizando así en forma oficiosa el procedimiento. Por otra parte en el caso de que la autoridad llegase a no reconocer la personalidad del Sindicato demandado se estaría a lo dispuesto por el Artículo 894 de la Ley y haciendo efectivo el -- apercibimiento correspondiente para el caso de que la organización sindical demandada no concorra a la audiencia, o sus representantes no acrediten fehacientemente la personalidad con que comparezcan a juicio se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, con lo cual no existiría controversia y carecería de objeto el ofrecimiento de cualquier probanza toda vez -- que no se establecería la litis, tal y como lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia que se transcribe:

RECUESTO, CASO EN QUE ES INNECESARIO EL DESAHO ---  
GO DE LA PRUEBA DE, POR FALTA DE PERSONALIDAD DE UNO DE LOS SIN  
DICATOS CONTENDIENTES:

Resulta innecesario el desahogo de la prueba de -  
recuento ofrecida por un sindicato actor, cuando durante la ---  
audiencia a que se refiere el Artículo 785 de la Ley Federal ---  
del Trabajo (1970), la Junta no reconocer la personalidad del -  
organismo sindical demandado, y por tanto lo tuvo por no concu-  
rrente y en consecuencia por admitidas las peticiones del sin -  
dicato actor en los términos del Artículo 784 de la misma Ley.

Amparo Directo 2722/1978 - Sindicato de Operadores y Transpor-  
tistas, Similares y Conexos de la República Mexicana.  
5 votos, Séptima Época, volumen 121-126 Quinta parte --  
pag. 73.

Amparo Directo 688/1981 - Sindicato Nacional de Trabajadores --  
de la Industria del Metal, Similares y Conexos, unanimi-  
dad de 4 votos, séptima época, volumen 145-150, Quinta-  
parte, pag. 53

Amparo Directo 691/1981 - Sindicato de Trabajadores de la In --  
dustria Cartonera, Papelera, Editoriales y Conexos del -  
Estado de México, unanimidad de 4 votos, Séptima época -  
volumen 145-150, Quinta parte, pag. 53

Amparo Directo 2099/1981 - Sindicato de Trabajadores y Emplea -  
dos de Laboratorios, Productos Químicos y Similares de -  
la República Mexicana, 5 votos, Séptima época, volumen -  
151-156, Quinta parte, pag. 41

Amparo Directo 1460/1983 - Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música, Danzantes, Bailarines, Artistas e Interpretes en Espectáculos Públicos y Similares de la República Mexicana. 5 votos. Séptima época, volumen 175-180 Quinta parte, pag. 33

Jurisprudencia 4a. Sala Séptima época volumen 175 - 180 - - - Quinta parte pag. 63

Jurisprudencia 4a. Sala Informae 1983 Segunda parte Tesis II - pag. 12

Aclarando que los Artículos 784 y 785 mencionados en la Jurisprudencia citada corresponden actualmente a los Artículos 894- y 895 de la Ley Laboral respectivamente.

Consideramos que desde el punto de vista jurídico el razonamiento de la autoridad es el lógico, más no el más justo ya que abre la posibilidad para el caso en que un grupo de trabajadores al servicio de una empresa que de manera voluntaria se encuentran afiliados a determinada organización sindical tengan que acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de dar contestación a una demanda de titularidad de contrato promovida por otro sindical que goza de la simpatía de una minoría o quizá de ningún adepto dentro de la empresa en cuestión, pero que amparado por la Ley ejerce ese derecho, y al celebrarse la audiencia prevista por el Artículo 895 de la Ley los representantes del Sindicato demandado por no contar con los documentos idóneos para acreditar su personalidad, a juicio de la autoridad, se les haga efectivo el apercibimiento que previamente se haya decretado en el sentido de no tener por contestada la demanda y por admitidas las peticiones de la parte actora, con la consecuencia de resultar irrelevante el desahogo de la prueba de recuento, lo cual constituiría una contradicción al principio legal de que la organización que represente a la mayoría de trabajadores dentro de una empresa o establecimiento deberá ser la titular del contrato colectivo de trabajo que ahí se aplique, ya que por un mero defecto

to en cuanto a la personalidad de la organización sindical -- demandada y sin llevar a cabo el recuento correspondiente para conocer la voluntad de los trabajadores se los condenaría a -- afiliarse a otro sindicato, a renunciar a su trabajo o a esperar su separación del empleo debido a la aplicación en su contra de la cláusula de exclusión por parte de la nueva organización titular del contrato colectivo de trabajo vigente en esa empresa o establecimiento.

Igualmente es criticable la aplicación por parte de la autoridad de los primeros párrafos del Artículo 986- de la Ley que señalan que para el caso de que no concurre el actor o promovente a la audiencia se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial y por ofrecidas las pruebas -- que hubiere acompañado, ya que en cualquier otro de los conflictos que la Ley señala que deben tramitarse por el procedimiento especial es totalmente congruente que se preserve el derecho de la parte actora que generalmente es el trabajador para el supuesto de que no se presentara a la audiencia correspondiente, pero en el caso específico del juicio de titularidad o administración de contrato colectivo o contrato ley es inadmissible que si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución se le tenga por reproducida la demanda y aún por ofrecidas sus pruebas, no obstante su evidente falta de interés jurídico, e igualmente resulta falto de equidad el que no exista sanción para el sindicato actor en caso de no comparecer a la audiencia o no encontrarse debidamente representado y para la organización sindical y empresa demandadas al encontrarse en ese supuesto -- se le tenga por admitidas las peticiones contenidas en la demanda y sin posibilidad de ofrecer prueba alguna conforme a la jurisprudencia antes mencionada. Debido a lo anterior se -- pone en evidencia la necesidad de dar un tratamiento especial y en un Capítulo específico al juicio de titularidad y adminis

tración de contrato colectivo de trabajo o contrato ley, apartándolo de las diversas controversias que se tramitan conforme al Capítulo relativo a procedimientos especiales.

Asimismo se señala en la Fracción II del precepto que se comenta que cada una de las partes ofrecerá y — rendirá las pruebas que hayan sido admitidas, debiendo entenderse conforme al Artículo 899 que establece la observancia — de las disposiciones del Capítulo XII del Título Catorce relativo a las pruebas, que las partes podrán ofrecer todas aquellas probanzas, respecto a los hechos controvertidos que les beneficien y que no sean contrarias a la moral o al derecho, — quedando de esta manera las partes en libertad de ofrecer las enunciadas en el Artículo 776 tales como confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, en virtud de lo cual y con la finalidad de retardar el procedimiento la parte demandada ofrece pruebas intrascendentes tales — como confesionales, testimoniales o inspección que no son las idóneas para acreditar los extremos de su acción tal y como — lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación — al considerar que el recuento es la probanza idónea para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, conforme a la jurisprudencia que a — continuación se transcribe:

RECUESTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL — DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo — establece que si dentro de la misma empresa existen varios — sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se cele-

brará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre y cuando estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados, porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría que se refiere el precepto legal en cita; y en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno y otro demuestren que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el Artículo 462 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que solo son de tomarse en considera

ción los votos los trabajadores que concurren personalmente, - a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales, siendo este así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la Ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes es el sindicato que representa a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

Amparo Directo 3046/1977 - Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura, del D.F. unanimidad de 4 votos. Séptima época, volumen 109-114, Quinta parte pag. 46

Amparo Directo 5646/1977 - Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicycletas y Silenciadores para Autos, en el Estado de México. 5 votos, Séptima época, volúmenes 109-114, Quinta parte pag. 46

Amparo Directo 5942/1977 - Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 5 votos, Séptima época, volúmenes 109-114 Quinta parte. pag. 46

Amparo Directo 670/1978 - Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo". 5 votos, Séptima época, volúmenes 109-114 Quinta parte. pag. 46

Amparo Directo Amparo Directo 409/1978 - Sindicato Industrial



"Martires de San Angel". unanimidad de votos,  
Séptima época, volúmenes 109-114, Quinta parte, pag. 46

Jurisprudencia 4a. Sala Séptima época volumen 175-180, Quinta parte, pag. 63

Aclarando que el Artículo 378 citado en la -  
jurisprudencia transcrita, corresponde actualmente al Artículo  
388 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la prueba de recuento, ésta se en-  
cuentra regulada dentro del Capítulo XX relativo al procedi-  
miento de huelga, por el Artículo 93l que establece: "Ar-  
tículo 93l. Si se ofrece como prueba el recuento de los tra-  
bajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los tra-  
bajadores de la empresa que concurran al recuento.

III.- Serán considerados trabajadores de la em-  
presa los que hubieren sido despedidos del trabajo después de  
la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

IV.- No se computarán los votos de los trabaja-  
dores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingre-  
sado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito-  
de emplazamiento de huelga.

V.- Las objeciones a los trabajadores que con-  
curran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la dili-  
gencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofreci-  
miento y rendición de pruebas".

No obstante que el precepto mencionado estable-  
ce en forma detallada las condiciones en que debe desahogarse-  
la diligencia de recuento, durante el desarrollo de la audien-  
cia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolu-  
ción en que se tramite la titularidad o administracion de un-

contrato colectivo o contrato ley, las partes al realizar el ofrecimiento de sus probanzas y las objeciones a las de la contraria proceden a fundar las mismas en que el recuento de trabajadores no se ofreció conforme a derecho señalando que acorde al Artículo 780 de la ley, las pruebas deberán ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo y en el caso específico del recuento cuya finalidad es conocer la voluntad de los trabajadores respecto a su afiliación y determinada organización, mediante el requerimiento que se le formula verbalmente durante la diligencia y al que debe responder manifestando lo que considere conveniente, se le equipara a la prueba confesional y en ocasiones se objeta debido a que al momento de ofrecer la probanza no se exhibe el interrogatorio que deberá plantearse en sentido afirmativo al tenor del cual deberá manifestar su voluntad los trabajadores durante el desahogo de la diligencia, debido a lo anterior durante el desarrollo del procedimiento la parte actora o la demandada intentan hacer valer sus diversas interpretaciones de la Ley debido a la obscuridad de la misma y a la confusión que causa al establecer en su Artículo 899 la observancia de las disposiciones de los Capítulos XII y XVII del Título Catorce relativos a las pruebas y al procedimiento ordinario respectivamente.

**C.- PROPUESTA DE ADICION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE UN CAPITULO ESPECIAL PARA LA REGULACION DEL PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD O ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONTRATO LEY.**

Conforme a las consideraciones antes mencionadas se propone suprimir del Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo la enunciación que hace de los conflictos que se susciten motivo de aplicación de los Artículos 389 y

418 de la propia ley, asimismo se sugiere la adición de un capítulo específico de la Ley que regule la tramitación de los procedimientos de titularidad o administración de los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley, el cual de manera general deberá apegarse a lo dispuesto por el capítulo XVII del título catorce de ese ordenamiento legal, debiendo contener ciertas normas de carácter específico para ese procedimiento que a continuación se detallan:

La parte actora no podrá acompañar prueba alguna a su demanda, debiendo realizar el ofrecimiento en la etapa correspondiente de la audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Lo anterior tiene su fundamento en que la parte actora está obligada a comparecer a la audiencia correspondiente y en caso de no hacerlo se le tendrá por desistida de su demanda y se archivará el expediente por lo que no tendría efecto legal alguno el que acompañará probanza alguna.

Durante el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones dentro de la audiencia respectiva, las partes ya sea por escrito o en forma oral podrán oponer las excepciones y defensas que consideren convenientes, así como promover la tramitación de los incidentes que juzguen adecuados, pero únicamente tendrán el carácter de previo y especial -- pronunciamiento las cuestiones relativas a nulidad, competencia, personalidad, acumulación, excusas y falta de legitimación.

Conforme a las consideraciones expuestas con anterioridad se considera necesario evitar que debido a las lagunas existentes actualmente en la ley, las partes con la

finalidad de acelerar, retrasar o concluir el procedimiento, plantean infinidad de cuestiones como excepciones o incidentes que son calificadas y tramitadas o desechadas por la autoridad conforme a las instrucciones superiores recibidas o a la simpatía hacia una de las partes.

Siempre que se planteen algunas de las cuestiones mencionadas quedará obligada la parte que la promueva a exhibir las pruebas relativas al caso, las cuales únicamente podrán ser documentales, instrumentales de actuaciones debiendo la autoridad suspender el procedimiento principal y después de haber escuchado a las partes y recibido sus probanzas relativas al incidente deberá resolver el mismo dentro de la misma audiencia y cuando fuere procedente, ordenar el archivo del expediente como asunto concluido o continuar con el desarrollo del procedimiento, no pudiendo reservarse respecto a cuestión alguna relativa al incidente para resolver con posterioridad bajo la pena de incurrir en falta de responsabilidad.

Continuando con la idea antes mencionada y acorde con los principios rectores del derecho procesal del trabajo, a fin de hacer más expedito el procedimiento es necesario imponer la obligación al que promueva incidente o cuestión de previo y especial pronunciamiento, de exhibir en ese momento las probanzas relativas, para que con la misma celeridad y dentro de la misma audiencia la autoridad se avoque a resolver respecto a su procedencia, evitando así la viciada práctica utilizada por los tribunales de trabajo de reservarse para emitir resolución por un plazo indefinido, en perjuicio o beneficio de alguna de las partes. Cabe señalarse que la obligación que se impone al promovente de una cuestión de previo y especial pronuncia-

miento de exhibir sus pruebas dentro de la misma audiencia - se funda en que el litigante que la plantea, desde el momento en que recibe la notificación con copia de la demanda, o contestación de esta se encuentra en posibilidad de fundar debidamente su incidente con los documentos idóneos, por otra parte las cuestiones que se propone sean las consideradas como de previo y especial pronunciamiento se acreditan o desvirtúan con las mismas actuaciones que obran en el expediente en que se actúa, o bien en otro diverso que se tramita ante esa misma autoridad por lo que respecta a la competencia no sería admisible prueba diversa a la instrumental de actuaciones y en lo relativo a situaciones relacionadas con la falta de personalidad y legitimación, con los mismos documentos con que comparezcan a juicio los representantes de las partes, podrán acreditar la procedencia de sus planteamientos, sin necesidad de suspender el procedimiento para señalar día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas respecto al incidente como ocurre en la práctica.

Para el caso de que no concurriera el actor a la audiencia y durante la etapa de demanda y excepciones se le tendrá por desistido de la acción y se ordenará el archivo del expediente como asunto concluido.

Con esta propuesta se terminaría con las demandas que se entablan únicamente con la finalidad de obtener un beneficio económico y sin tener representatividad alguna dentro del centro de trabajo en supuesto conflicto y que actualmente al celebrarse la audiencia correspondiente y en caso de que en clara actitud de desinterés la parte actora no se encuentre presente, su demanda y en su caso las pruebas que hubiere ofrecido se tendrá por ratificadas en

perjuicio de los demandados que por su propia seguridad deberán tramitar y concluir un juicio cuyo planteamiento no fue sino la obtención de un lucro indebido y generalmente - nunca la representación de los intereses de trabajadores.

Si la parte demandada no concurre a la ---- audiencia se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo y se continuará con la etapa correspondiente.

Debido a la actual redacción de la ley, para el caso de que por causa ajena a su voluntad la parte demandada y quien legalmente representa hasta ese momento a la mayoría de trabajadores, no comparezcan a la audiencia o no acreditase su personalidad conforme al criterio de la autoridad, se tendrán por admitidas las peticiones del actor dejando así en estado de indefensión al sindicista demandado, manifestándose una falta de equidad total respecto a las partes ya que si es el actor quien no comparece a la audiencia se tiene por ratificado su escrito de demanda, lo que pone en evidencia la necesidad de dar un tratamiento de igualdad a las partes no debiendo operar en este tipo de procedimiento el principio de suplencia de la demanda en favor de la parte actora ya que en este caso la parte demandada no será la patronal sino una organización de trabajadores similar a la actora.

Será necesaria la comparecencia personal de las partes debiendo asistir a la audiencia correspondiente no únicamente los apoderados facultados conforme a las normas de personalidad sino que deberán encontrarse presentes los secretarios generales o comités ejecutivos de las organizaciones sindicales en pugna y el propietario o administrador de la empresa respecto a la cual se dispute la titularidad del contrato.

A fin de evitar que únicamente los apodera--  
rados de los sindicatos y empresa en conflicto decidan res-  
pecto a la tramitación o solución del mismo, ya que general-  
mente esos representantes carecen de conocimiento profundo-  
relativo a la controversia y únicamente buscan causar buena  
impresión ante sus representados, demostrando sus habilida-  
des en el litigio, o en no raras ocasiones sujestos profe-  
sionistas piden prestado el registro y personalidad de un -  
sindicato con el fin de obtener un lucro y careciendo de re-  
presentatividad y quienes serían los afectados con la solu-  
ción del conflicto quienes tomen las decisiones correspon-  
dientes.

Durante la etapa de ofrecimiento y admisión-  
de pruebas la única probanza que será admisible será la del  
recuento de trabajadores la cual deberá acompañarse a su --  
ofrecimiento de el interrogatorio que deberán absolver los-  
trabajadores durante la diligencia y que no podrá exceder -  
de 3 posiciones, formuladas en sentido afirmativo y que no-  
serán insidiosas, debiendo efectuarse la diligencia confor-  
me a lo establecido por el Artículo 931.

Considerando que conforme a lo que señala la  
Ley, el Sindicato que represente a la mayoría de trabajado-  
res en una empresa será el titular o administrador del con-  
trato colectivo de trabajo o contrato-ley que se aplique en  
ese centro de trabajo y que la prueba idónea para acreditar  
la representación de mayoría de trabajadores es el recuento  
resultaría intrascendente el ofrecimiento de probanza di-  
versa, por otra parte y toda vez que como lo hemos señalado  
con anterioridad el recuento se asemeja a la prueba confe-  
sional en virtud de desahogarse en forma oral por el traba-  
jador, consideramos adecuado el reglamentar debidamente una

situación que se presenta en la práctica, evitando así la -  
diversidad de opiniones y contradicciones respecto a esta -  
diligencia.

Unicamente tendrán derecho a votar en el re-  
cuento todos aquellos trabajadores mencionados por el - - -  
Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que tengan como-  
mínimo 1 año de antigüedad dentro del centro de trabajo en-  
conflicto, previo a la presentación ante la autoridad de la  
demanda respectiva.

Con la finalidad de evitar que trabajadores-  
carentes de arraigo en una empresa, que recién ingresados -  
al servicio de la misma y que en consecuencia carecen del -  
conocimiento e identificación con su problemática se dejen-  
influenciar por organizaciones o partidos políticos oportu-  
nistas y radicales o siendo miembro de los mismos se inin-  
trenten dentro de una empresa a causar intranquilidad en el --  
clima laboral y desorden, sin importarles la subsistencia de  
la fuente de trabajo o la de los verdaderos trabajadores, -  
se debe establecer en la Ley la obligación de que cualquier  
trabajador que desee participar en el recuento deben contar  
con una antigüedad mínima de 1 año previa a la presentación  
del escrito de demanda.

El recuento deberá efectuarse dentro de los-  
10 días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia  
de conciliación, demanda y excepciones; y ofrecimiento y ad-  
misión de pruebas, en el caso de que se formularán objecio-  
nes a los trabajadores que concurran a dicha diligencia la-  
junta señalará día y hora para la celebración de la audien-  
cia de ofrecimiento, admisión y rendición de pruebas que de-  
berá efectuarse dentro de los 3 días hábiles siguientes al-  
recuento.



Acorde con el principio de economía procesal y a fin de terminar en el menor tiempo posible con el clima de inestabilidad laboral que prevalece en un centro de trabajo durante la tramitación de un procedimiento de titularidad de contrato colectivo y que perjudica el rendimiento en la producción, se considera necesario sustanciar con la mayor celeridad posible y dar solución a un conflicto de esta naturaleza.

Con la finalidad de plasmar en la legislación los razonamientos antes mencionados, se propone adicionar la Ley Federal del Trabajo con un capítulo específico contenido dentro del título catorce relativo al derecho procesal del -- trabajo y cuya denominación sería:

PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS SOBRE TITULARIDAD O ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS LEY.

Artículo .- El presente Capítulo rige la tramitación y resolución de los conflictos colectivos relativos a la titularidad o administración de los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley, a que hacen referencia los artículos 398 y 418 de esta ley.

Artículo .- Unicamente los sindicatos legalmente constituidos y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje podrán ejercer las acciones relativas a la titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley.

Artículo .- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, debiendo expresarse los hechos en que funde sus peticiones al actor, y acompañar las copias de su --

curso suficientes para emplazar a cada uno de los demandados.

Artículo .- La Junta Especial que corresponda, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con 10 días de anticipación a la audiencia cuando menos, debiendo ampliarse este término a razón de un día por cada 200 kms. de distancia, cuando el domicilio de la parte demandada se encuentre fuera de la residencia de la Junta que conozca del juicio.

Artículo .- Al momento de realizarse el emplazamiento al demandado deberá apercibirsele de tenerlo inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido negativo - si no concurre a la audiencia, debiendo llevarse a cabo las notificaciones conforme a lo dispuesto por el capítulo VII - del Título Catorce de esta Ley.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Artículo .- La audiencia a que se refiere el Artículo -- que antecede constará de tres etapas:

- a) De conciliación,
- b) De la demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, -- siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Artículo .- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a la misma para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, -- aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliar; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo .- La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación citará las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Artículo .- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios.

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV.- En su contestación opondrá el demandado - sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmandolos o negándolos, expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación -- del derecho;

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y - si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas - sus alegaciones si lo solicitaren;

VII.- Unicamente tendrán el carácter de previo y especial pronunciamiento las cuestiones relativas a - nulidad, competencia, personalidad, acumulación excusas y - falta de legitimación al plantearse alguna de las cuestiones mencionadas, estará obligada la parte que la promueva - a exhibir las pruebas relativas al caso, las cuales únicamente podrán ser documentales e instrumentales de actuaciones, debiendo la autoridad suspender el procedimiento y después de haber escuchado a las partes y recibido sus probanzas relativas al incidente, deberá resolver el mismo dentro de la audiencia, no pudiendo reservarse para resolver con - posterioridad, bajo pena de incurrir en falta de responsabilidad.

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción.

Artículo .- La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por desistido de su demanda y se ordenará el archivo del expediente.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido negativo y se continuará con el procedimiento.

Artículo .- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes;

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III.- La única prueba que será admisible será la de recuento de trabajadores, la cual al ofrecerse deberá estar acompañada de el interrogatorio que deberán absolver los trabajadores durante la diligencia y que no podrá exoe -

ser de 3 posiciones, formuladas en sentido afirmativo, debiendo efectuarse la diligencia conforme a lo establecido por el Artículo 931 de esta Ley.

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que - deseche.

Artículo .- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al - concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

Artículo .- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la - diligencia de recuento que deberá efectuarse dentro de los - diez días hábiles siguientes.

Artículo .- Unicamente podrán votar en el recuento los - trabajadores sindicalizados que cuenten con 1 año de anti - güedad en el trabajo, como mínimo contado en forma retroac - tiva a partir de la fecha de presentación de la demanda.

Artículo .- Concluido el desahogo de pruebas y formula - dos los alegatos el procedimiento se sujetará a lo dispues - to por los Artículos 885 al 891 inclusive, del capítulo XVII del título catorce de esta ley.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

DEL

C A P I T U L O V

(1) De Buen Lozano Nestor.- Derecho Processal del Trabajo, -  
pag. 554.



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

I.- El Derecho Procesal del Trabajo surge - - como una rama dentro de la ciencia del Derecho al plasmarse - dentro de la Constitución Política de 1917 los derechos de - la clase trabajadora y estableciendo de esta forma una legis- lación de carácter social congruente con la realidad del país.

II.- Es necesario reconocer que si bien es cierto que el Derecho Procesal del Trabajo se considera una rama del Derecho Procesal, no es posible dar un tratamiento al Procedimiento Laboral y a las partes que en él intervienen similar al del Derecho común, debido a la desigualdad que existe - entre patrón y trabajador y así como a las Instituciones que existen dentro del Derecho Adjetivo Laboral.

III.- Acorde con la necesidad que existe por - - parte de los trabajadores de obtener una seguridad respecto - a su trabajo que es su único medio de supervivencia, al Derecho Procesal del Trabajo se rige por ciertos principios cuya finalidad consiste fundamentalmente en dar celeridad a la impartición de justicia así como intentar establecer una cierta igualdad entre las partes, supliendo en favor del trabajador las -- posibles deficiencias en su reclamación o la falta de pruebas para acreditar sus manifestaciones.

IV.- El legislador reconociendo la diversidad - de situaciones y conflictos que podían suscitarse durante - - la relación de trabajo o al finalizar ésta, ya sea en forma -- individual o colectiva, intentó establecer las vías adecuadas - y específicas para la tramitación de cada uno de los tipos de conflictos que podían presentarse incluyendo así el Capítulo-

XVI del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

V.- Dentro del Artículo 123 Constitucional se reconoció tanto a trabajadores como a patrones su derecho a coaligarse permanentemente en defensa y mejoramiento de sus intereses, con determinadas restricciones y obligaciones que cubrir ante las Autoridades del Trabajo, pudiendo así regularse y sujeto a su reconocimiento jurídico la constitución de un Sindicato, el cual al gozar de personalidad jurídica puede actuar tanto frente a otras organizaciones, particulares y ante las mismas autoridades de cualquier materia.

VI.- Los trabajadores ejerciendo su derecho de asociación y constituyéndose en Sindicatos debidamente reconocidos por la Autoridad se encuentran en posibilidad de que al constituir mayoría al servicio de un determinado patrón, demandarle a éste la firma y celebración de un contrato colectivo de trabajo o en su caso de que la titularidad del mismo, la detente otra organización que ha dejado de representar a la mayoría de la clase trabajadora dentro de una empresa o establecimiento, entabla en su contra el juicio por titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley sujetándose a la jurisdicción de la Autoridad la cual debe resolver conforme a la voluntad de la mayoría de los trabajadores.

VII.- No obstante que el legislador atendiendo a las peculiaridades específicas presentadas por cada uno de los conflictos laborales intentó establecer la vía idónea para su tramitación, encuadró en forma indebida dentro del Capítulo de los Procedimientos Especiales de la Ley Federal del Trabajo el relativo a la titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley, ya que en el mismo se da un tratamiento de protección y suplencia de la queja en favor de la parte actora, lo cual es adecuado en todos los casos señalados para tramitarse mediante el Proce-

dimiento Especial, debido a que en la generalidad de los migos el trabajador constituye la parte actora y el patrón la demandada, situación que es diversa al Procedimiento seguido por la titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley ya que en este caso la parte actora será una organización de trabajadores similar a la parte-demandada, no existiendo en esta forma desigualdad alguna en tre ellas.

VIII.- Habiéndose establecido la igualdad de condiciones existente entre dos organizaciones de trabajadores-que se encuentren en litigio resulta incongruente la existen-cia de preceptos que beneficiando a la parte actora propi-cion una falta de equidad en el procedimiento así como la diversidad de interpretaciones que se puede dar a cada una de-las normas que en forma general regulan a los conflictos tramitados mediante el Procedimiento Especial por lo que resul-ta impostergable la creación de un Capítulo específico que regule los procedimientos suscitados por conflictos de titu-laridad o administración de contratos colectivos de trabajo-o contratos ley atendiendo a la importancia del asunto, en razón de tratarse de situaciones que afectan en forma colec-tiva a un gran número de trabajadores así como la estabili-dad de la misma fuente de trabajo.

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

BIBLIOGRAFIA

- 1.-ALCALA ZAMORA Y CASTILLO NICETO, La teoría General del Proceso y la Enseñanza del Derecho Procesal en Estudios de Teoría General e Historia del Proceso I, Primera Edición, U.N.A.M., México 1974.
- 2.- BERNDEZ CISNEROS MIGUEL, Derecho Procesal del Trabajo Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1989.
- 3.- BRISEÑO SIERRA HUMBERTO.- Derecho Procesal I Primera Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1969.
- 4.- CABANELLAS GUILLERMO, Tratado de Derecho Laboral III. --- Primera Edición, Ediciones el Gráfico Impresores, Buenos Aires 1949.
- 5.- CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Séptima Edición, Sin Editorial, México 1984.
- 6.- CAVAZOS FLORES BALTASAR, Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral, Quinta Edición, Editorial Trillas, México-1986.
- 7.- DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1977.
- 8.- DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1988.

- 9.- DE FERRARI FRANCISCO, Derecho del Trabajo IV, Segunda Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1974.
- 10.- DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1979.
- 11.- DE LITALA LUIGI, Derecho Procesal del Trabajo, Traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires 1949.
- 12.- DE PINA RAFAEL, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Ediciones Botas, México 1952.
- 13.- GARCIA MAYNEZ EDUARDO, Introducción al Estudio del Derecho, Trigésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., - México 1984.
- 14.- GOMEZ LARA CIPRIANO, Teoría General del Proceso, Sexta Edición U.N.A.M., México 1983.
- 15.- GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1984.
- 16.- MUÑOZ RAMON ROBERTO, Derecho del Trabajo I, Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1976.
- 17.- OVALLE FAVELA JOSE, Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Harla, México 1980.
- 18.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO, Derecho Procesal del Trabajo, -- Cuarta Edición, Textos Universitarios, S.A., México 1977.
- 19.- POZO JUAN D., Derecho del Trabajo IV, Primera Edición, - Ediar Sociedad Anónima, Buenos Aires 1951.

- 20.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL, Compendio de Derecho Civil Tomo IV Contratos. Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1983.
- 21.- ROSS GAMEZ FRANCISCO, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México - 1986.
- 22.- TENA SUCK RAFAEL Y MORALES SALDAÑA HUGO ITALO, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1987.
- 23.- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1980.



LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, impresa en Talleres Gráficos de la Nación, México, 1988.

Ley Federal del Trabajo, Séptima Edición, impresa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1986.

Código Civil para el Distrito Federal, Quincuagésima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Cuarta Sala, Séptima Epoca, Vólumen 175 - 180, Quinta Parte.

OTRAS FUENTES

CONGRESO DEL TRABAJO, Guía sobre Negociación de Contratos - Colectivos, Primera Edición, Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, México 1986.

DE PINA RAFAEL Y DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho, Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.

PALLARES EDUARDO, Diccionario de Derecho Procesal Civil, --- Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.