

225
205

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

CONFLICTOS INTERSINDICALES POR LA TITULARIDAD
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LIC. DERECHO
P R E S E N T A

MARTIN PEREZ MARTINEZ

STA. CRUZ ACATLAN

1993

**TESIS CON
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.

I N D I C E

Página

INTRODUCCION	1
CAPITULO I : ANTECEDENTES HISTORICOS	4
1. La Evolución del Trabajo en la perspectiva histórica	5
2. Las Primeras Formas de Organización Gremial. . .	12
3. Surgimiento y Desarrollo de los Primeros Contratos Colectivos.	21
Conclusiones.	30
CAPITULO II : ASPECTOS IMPORTANTES DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES.	32
1. Asociación en General y Asociación Profesional .	33
2. Clasificación de los Sindicatos.	44
3. Funcionamiento y Finalidades del Sindicato . . .	56
4. Personalidad Jurídica y Social de los Sindicatos.	60
5. Las Federaciones y Confederaciones	67
Conclusiones.	70

	Página
CAPITULO III : EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO	
REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES.	72
1. Naturaleza Jurídica.	73
2. Características de los Contratos Colectivos	
de Trabajo	76
3. Contenido del Contrato Colectivo de	
Trabajo	91
4. Duración, Modificación y Terminación del	
Contrato Colectivo de Trabajo	99
Conclusiones	110
CAPITULO IV : LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES POR LA TITULARIDAD	
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA APLICACION	
DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN ESTE TIPO DE	
CONFLICTOS	111
1. Ley Federal del Trabajo	112
2. Caso Práctico	119
Conclusiones	152
BIBLIOGRAFIA	154

INTRODUCCION

Desde los inicios de la humanidad, los individuos han desarrollado su actividad creativa con la finalidad de buscar mejores condiciones de vida. El trabajo, como la máxima expresión del hombre, fue el principal medio para lograrlo.

Con el transcurso del tiempo, el trabajo se fue perfeccionando y - de este modo se dividió en actividades específicas, como la agricultura, la ganadería, la actividad artesanal, la construcción, etc., en tal virtud, el hombre se fue especializando al mismo tiempo que formó grupos.

Uno de los momentos históricos más importantes para la clase trabajadora se da en el siglo XIX, en donde se ve acentuado el desarrollo tecnológico y en consecuencia, la aparición de grandes industrias; en donde los dueños del capital y de las fábricas explotaban de modo inhumano a - hombres, mujeres y niños que conformaban la clase trabajadora que representaba al sector proletario. Las jornadas de trabajo eran prolongadas - y las condiciones eran pésimas, hasta que las nuevas corrientes del pensamiento hacen evidente la explotación de que era objeto la clase trabajadora, la cual se vió en la necesidad de organizarse con el fin de proteger sus intereses, dando esto como consecuencia un movimiento que se - propagó a nivel mundial y que pretendía hacer valer sobre todos los derechos de clase del proletariado, lo cual obtuvo tras de una serie de conflictos.

En México, el movimiento obrero no pasa inadvertido y su influencia se deja sentir, aún a costa del alto precio de represión que el incipiente proletariado tuvo que sufrir para lograr imponer poco a poco el reconocimiento de sus derechos de clase, lo cual fue posible hasta que se hizo conciencia de que su unión y organización eran los elementos que les daba fuerza.

Y es por eso que a principios del siglo XX surgen importantes organizaciones obreras como lo son el Círculo de Obreros Libres en 1906, la Confederación Nacional de Trabajadores en 1910 y después de la caída del Porfiriato, la Unión Minera Mexicana y en 1912 la Casa del Obrero Mundial, por mencionar las más importantes.

Pero fue hasta el triunfo de la Constitución de 1917 en que el Movimiento Obrero Mexicano ganó reconocimiento y más aún, en 1931 ve cristalizados sus ideales con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo; la cual, entre otras cosas, tiene la finalidad de regular dentro del marco jurídico a las organizaciones de trabajadores, es decir, al sindicato.

Dejando claro la importancia histórica que ha tenido el sindicato en la vida nacional, la finalidad del presente trabajo es además dar un panorama amplio de los conflictos surgidos con motivo de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, siendo éste último la base fundamental para regular las relaciones entre empresa y sindicato, analizando para esto el procedimiento especial contemplado en el Artículo 892 de

la Ley Federal de Trabajo y realizando, para ser más objetivo el análisis de un caso práctico, y así dejar más clara la solución a este tipo de conflictos.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

CAPITULO I

EL PAPEL TRANSFORMADOR DEL TRABAJO Y LAS
PRIMERAS MANIFESTACIONES DE ORGANIZACION GREMIAL

1.- LA EVOLUCION DEL TRABAJO EN LA PERSPECTIVA HISTORICA.

El esfuerzo humano aplicado al sostenimiento y a la reproducción - de la vida es el punto de partida de toda actividad humana. En el curso de su vida, el hombre debe satisfacer sus necesidades, lo cual sólo puede lograr a través de la utilización de su fuerza de trabajo.

El hombre se diferenció radicalmente del animal cuando aprendió a hacer instrumentos de trabajo como hachas de piedra, palos, arcos, flechas, etc. que en principio fueron muy primitivos. Con la confección de instrumentos de trabajo comenzó el trabajo del hombre.

Engels cita en su libro que "gracias al trabajo, las extremidades anteriores de los antropoides se transformaron paulatinamente en manos humanas."¹

A medida que se producía la liberación de las manos para ejecutar el trabajo, los antepasados del hombre pasaban a la posición erguida. - Con la confección de los más sencillos instrumentos de trabajo, surgió

1) Engels Federico, El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Kapeluz, México 1987, p. 17.

la necesidad de relacionarse con los demás hombres en el proceso de la actividad laboral y de empleo de los instrumentos; así nació el lenguaje articulado; el trabajo y el lenguaje articulado ejercieron influjo decisivo en la evolución del cerebro; por consiguiente, el trabajo creó al propio hombre.

Merced al trabajo apareció y comenzó a desarrollarse la sociedad. Conviene destacar que la fuerza del trabajo continen valor de uso y es la base del plus-valor, y éste sólo puede darse en una mercancía como la fuerza de trabajo, que es tan peculiar que al ser consumida produce y -- crea valor.

Por lo anterior, la fuerza de trabajo es aquella que el ser humano produce de manera diferenciada en la transformación de la naturaleza y que realiza en su beneficio.

Aún cuando el animal realiza también cierto tipo de trabajo, podemos establecer que la diferencia entre el trabajo animal y el humano, eg triba en que el trabajo del primero se desarrolla de manera inconsciente mientras que el segundo lo desarrolla de una manera consciente y con características particulares. El hombre, antes de ejecutar una construcción la proyecta en su cerebro.

Precisamente esta capacidad humana de proyectar ideas en el cerebro, le permite al hombre crear un sistema de vida cada vez más complejo, lleg vándolo por etapas de desarrollo y crecimiento social.

En un principio, en la etapa primitiva se dan las primeras formas de organización humana: existía lo que se conoce como "división natural" del trabajo, en donde se repartía la actividad según sexo y edad para -- facilitar la supervivencia.

Aquí, los hombres jóvenes se dedicaban a las actividades pesadas -- (principalmente la caza); mientras que las mujeres, ancianos y niños se dedicaban a labores más sencillas. La producción dentro de esta forma -- de organización únicamente tendía a satisfacer las necesidades de supervivencia y por lo mismo no existía un excedente de producción, no había acumulación de riquezas ni clases sociales.

A través de la lucha entre los distintos grupos por mantener la hegemonía de un territorio, se da el origen de las clases sociales: los -- vencedores someten a los vencidos, creándose así una forma de organización distinta para el trabajo que conocemos como esclavismo.

En este momento surgen el amo y el esclavo como actores principales de una forma de vida más compleja en donde el trabajo se da de manera -- distinta al modo de producción primitivo. Aquí las jornadas de trabajo -- eran agobiantes, el principal medio de producción fue el esclavo. Se dan los principios del excedente de producción y la acumulación de la riqueza; en donde el amo dominaba y ejercía control. Había una gran desigualdad social.

Con el paso de los años se fue modificando esta forma de vida ya --

que las inconformidades y rebeliones de los esclavos hacían urgente y -
necesaria otra forma de organización que permitiera seguir controlando
a los esclavos sin que se rebelaran.

Los amos "permiten" la libertad de los esclavos, pero estos no te-
nían nada. Para poder sobrevivir tuvieron que rentar tierras para traba-
jarlas, dando así vida a otro modo de producción: el feudalista.

Aquí se consolida el poder del más fuerte sobre el más débil. Las
clases sociales que se conocen en esta etapa son el señor feudal y el -
siervo, este último seguía siendo el principal medio de producción.

Las desigualdades sociales se acrecentaban gracias a que las jorna-
das de trabajo intensas del siervo sólo servían para enriquecer más al -
amo que se encargaba a cada momento de incrementar las deudas del siervo
por concepto de la renta de las tierras para cultivo.

El exceso de la producción originó que se incrementara el comercio
y con ello el descubrimiento de nuevos mercados, se alcanzaron niveles
más avanzados en las fuerzas productivas; la técnica aplicada en la agri-
cultura mejoró. En la esfera de los oficios se perfeccionaron paulatina-
mente en su calidad los instrumentos de trabajo; aparecieron nuevas in-
dustrias artesanas de armas, clavos y cuchillos; la cerrajería, zapate-
ría, etc. Sin embargo, las fuerzas productivas se enfrentaron al estre-
cho marco de las relaciones feudales de producción. Esto se manifestó -
cuando el campesino no podía aumentar la producción agrícola bajo el yu-

go feudal.

En la ciudad, con el crecimiento de la productividad del trabajo - de los artesanos, se luchaba por la REGLAMENTACION GREMIAL.

Todo ello exigía que se pusiera fin a las contradicciones del feudalismo, y es con la encarnizada lucha de clases entre los campesinos y los señores feudales como en las entrañas del feudalismo se engendran - las relaciones capitalistas de producción.

El capitalismo es el paso superior que sigue al feudalismo, en el - que la producción predominantemente industrial y tecnológica se realiza con medios de propiedad privada.

Las clases sociales: el burgués (el que es poseedor de los medios de producción) y el proletariado (el que vende su fuerza de trabajo), se encuentran en pugna constante.

La producción en serie origina grandes mercados internacionales y - con esto una gran acumulación de riqueza. Los avances científicos y tecnológicos que motivan dicha producción, continúan una carrera desesperada hacia la superación.

Precisamente los altos índices de producción son los que provocan una estructura organizacional más compleja que exigen reglamentación pa - ra toda actividad laboral.

Se establecieron jornadas de trabajo de ocho horas, se especifica claramente sobre el tipo de trabajo que realizarán hombres y mujeres, se prohíbe el trabajo infantil, se crean los grandes sindicatos en busca de la defensa de los derechos del trabajador, se promueven los contratos individuales de acuerdo a su especialización y se establecen los CONTRATOS COLECTIVOS que entre otras cosas buscan mejorar las relaciones obrero-patronales llegando a acuerdo sobre salarios, vacaciones, prestaciones, aguinaldos, derechos y obligaciones, etc.

El desarrollo de la sociedad en las diversas etapas históricas ha estado estrechamente vinculado con el desarrollo de los medios de producción y de las fuerzas productivas, esto es, con la transformación de las sociedades y el hombre.

Esta utiliza instrumentos de trabajo cada vez más sofisticados y complejos desde el punto de vista técnico. Esto ha generado una disparidad y desigualdad entre el desarrollo de las fuerzas productivas - el hombre - y los medios de producción - instrumentos con los que actúa para transformar la naturaleza - surgiendo y agudizándose una serie de convenciones tradiciones sociales que solamente se resuelven a través de un proceso histórico.

La fuerza de trabajo ha sido utilizada de tal manera que los que carecen de medios de producción, venden su fuerza de trabajo por un salario que les sirve para sobrevivir; por otro lado, los que cuentan con los medios de producción, los utilizan comprando fuerza de trabajo y ---

así los ponen en movimiento para extraer una ganancia, la cual, producida por la fuerza de trabajo, es la esencia misma del proceso productivo.

Así pues, el proceso productivo encierra una enorme gama de situaciones a veces adversas que exigen la organización de documentos, reglamentos, acuerdos que lleven a la Contratación Colectiva.

2.- LAS PRIMERAS FORMAS DE ORGANIZACION GREMIAL.

Ante los logros ya alcanzados por los trabajadores, encontramos que gracias a su unión, se establece por primera vez el derecho de asociación y coalición. Son reconocidos, respectivamente en 1864 y 1884 y, aún cuando en ningún país la organización sindical haya logrado conquistar - el poder, ni transformar la estructura de la sociedad, quedó constancia de su fuerza y capacidad de unión y decisión.

El crecimiento numérico del sindicalismo se aceleró a finales del siglo. Muchas de éstas evolucionaban a tal grado que formaron organizaciones internacionales, ampliando sus perspectivas de desarrollo.

El entorno histórico universal había sido hasta éste momento Europeo, y podríamos decir que a razón de la publicación del Manifiesto Comunista en el año de 1848 por Karl Marx y Friedrich Engels, provocaron - gran inquietud entre la clase proletariada.

El mensaje de este documento estaba dirigido principalmente a las - fraternidades obreras, sociedades secretas de trabajadores y asociaciones artesanales en plena ebullición en aquella época. Sustentaban entre otros aspectos que, sólo mediante la unión de la clase obrera, por encima de las fronteras nacionales, existiría la posibilidad de vencer a sus explotadores en consecuencia, se lanzaba la consigna: "Proletariados de todos los países Unidos".

Así tenemos que la expresión práctica del internacionalismo que el socialismo propugna fueron las llamadas Internacionales. La primera Internacional surge en Londres el 28 de septiembre de 1864 y se disolvió en 1870 debido a una contienda protagonizada entre Marx y Bakunin.

Según algunos historiadores, consideran que la primera Internacional no fue sino un foro para catedráticos que en un intento serio de -- construir el socialismo.

La situación política de esos días por el juego democrático, permitió la existencia de múltiples organismos socialistas; en 1869 se funda el Partido Social Demócrata Alemán; en 1885 se crea el Partido Obrero -- Belga; en 1879 surge también el Partido Obrero Francés, etc.

Con el fortalecimiento del movimiento obrero en la mayoría de los países europeos se trata de refundar la Internacional, y nos encontramos que así como el Partido Alemán, también los franceses intentaban tomar -- el control de una futura internacional en sus manos.

Es así como los franceses invitaron a sindicalistas ingleses a un Congreso Internacional en París para el 14 de julio de 1889, día en que se conmemoraba el Asalto de la Bastilla. Así nace la Segunda Internacional a la que se adherieron todos los partidos socialistas de esa época.

Esta Internacional se dice fue una cosa mucho más seria que ya constituyó un foro en el que "todos los partidos socialistas nacionales pu-

dieron tratar los grandes problemas del día."²

También dicha Internacional recogió la iniciativa norteamericana de la celebración del día del trabajo, el 1° de Mayo de 1886, y así en 1890 organiza una poderosa manifestación internacional de los trabajadores.

Desde entonces el 1° de Mayo de cada año es para la clase proletaria una oportunidad de ratificar sus derechos y solidaridad.

Pero meternos en el campo histórico de las internacionales nos haría caer en un enciclopedismo, por la trayectoria histórica que han tenido, y por lo tanto es únicamente enunciativo.

El siglo XX trae consigo el desplome de esperanzas internacionales del mundo obrero, sin embargo, hará posible el cambio de ideas y principios que en su época fueron rechazadas.

Otro fenómeno, trascendente para el desarrollo posterior del mundo, que plenamente manifestado al finalizar el siglo XIX, puesto que la Historia había sido esencialmente Europea, el resto de la tierra, era sólo colonial, destinada a ser plageada por sus materias primas existentes.

Bajo esta idea, la técnica y la civilización se introdujeron a través de la economía.

2) Radice, G. Socialismo Democrático. Trillas, México 1966, p. 138.

Desde entonces las grandes potencias, determinaron los fundamentos para el trayecto de la historia actual en desarrollo, y así encontramos la existencia de países, que detentan el privilegio del progreso técnico, con el cual toman el poder dado a la superioridad industrial, y por el otro, colonias y países débiles que por su escaso desarrollo se han convertido en zonas de influencia.

Estamos en la presencia del tercermundismo y como dice el Lic. Arturo Ruiz de Chávez frente a la teoría de la división internacional del trabajo que pretende explicar que cada país tiene asignada una función.

Ya que es necesario que una nacionales produzcan materias primas para que los países poderosos, los compren y para cerrar el círculo, estas materias ya transformadas en mercancías sean adquiridos de nueva cuenta por los primeros.

Estas nacionales por tanto, la situación que reviste les impide avanzar sino hasta la medida en que lo deseen las grandes potencias, y lo cual trae aparejado el no poderse desarrollar el fundamento de libertad de la clase proletariada. Por lo que es posible plantear en consecuencia, que la manera más adecuada de conquistar el poder es por la vía de la lucha política, ya que son las sociedades obreras organizadas en partidos, las que podrán afrontar la contienda.

Y así encontramos que esta ideología se convierte en una realidad social. Desde este momento los sindicatos se convierten en la fuerza --

principal de los partidos socialistas, puesto que logran considerarse - como la figura superior de la organización obrera.

La base de estos partidos políticos fue la dependencia de los sindicatos, y que de esta manera apareciera la social-demócrata la cual es tará vinculada al campo electoral, para tratar de esta manera de afianzar la posición de los obreros por medio de la asamblea legislativa.

Como reacción ante esta situación con tintes francamente anarquistas surge y toma fuerza el sindicalismo revolucionario, él se inclina a tomar la fuerza directa y no por medio de la asamblea, es decir, la mig ma fuerza de los trabajadores a través del movimiento armado; la huelga general y la antimilitarización, estos es en conclusión de sus princi-- pios fundamentales.

Por lo tanto podríamos decir que la acción política de los sindica tos se desarrolló de tres maneras:

primero tenemos la conformista, a la cual no le importaba el orden o sistema legal existente sino, únicamente la consecución de las presta ciones económicas.

En segundo término tenemos a la pacifista, que si coincidía con la existencia de un cambio, pero mediante la revolución social, sino me--- diante a las medidas, de reforma y graduales, y que inclusive podría co laborar con gobiernos y partidos de ideas y principios diferentes.

Y por último tenemos a aquellos sindicatos a los que se les consideró la acción revolucionaria extremista, la cual deseaban la transformación económica y social existente por medio de la violencia directamente emitida por la acción de la clase proletaria.

Así podemos afirmar que las asociaciones profesionales desde el principio en que surgen, tienen dos direcciones intrínsecamente definidas; la Política y la Sindical, con sus ramas propias y más tarde con sus órganos propios.

De esta manera encontramos que en algunos países adquieren una forma esencialmente sindical y en otros la política e inclusive en algunos casos estas dos direcciones se combinan y en otras muchas se desplazan mutuamente.

En 1789-1800 surgen en Inglaterra las leyes de coalición contra los sindicatos, pero para el año de 1824 estas leyes fueron derogadas, y se declaró lícita su organización de los grandes sindicatos cuyos objetivos eran la de proteger a sus miembros bajo la consigna del mutualismo y a la vez luchar por mejorar sus condiciones laborales sin actuar estrictamente en política.

En Francia la llamada Ley Chapellier, alcanzó gran fuerza, esta ley establecía la prohibición de los obreros a hacer reuniones o a formar organizaciones, tuvo aproximadamente unos 70 años de vigencia, pero no

fue sino hasta 1884 cuando se votó la anulación de ésta ley, y concedió a los trabajadores el derecho de coaligarse y a sindicalizarse.

Así también en Alemania surgen unas leyes, que después fueron consideradas como antisociales, estas leyes se denominaron Bismarck; y se estimaron antisociales puesto que antes de su promulgación, por el año de 1869 se expidió el decreto que concedía a los trabajadores el derecho de asociación, y que sin embargo al expedirse este conjunto de leyes, se declaró ilegal toda actividad sindical.

Posteriormente al derogarse estas leyes se partió con un crecimiento ininterrumpido de las organizaciones sindicales alemanas, que a diferencia de otros su vínculo era de orden político.

En los Estados Unidos de Norteamérica las primeras organizaciones obreras no tuvieron un carácter permanente, únicamente existía organización cuando surgía un conflicto y así como se organizaban, se desvanecían cuando quedaba resuelto, esto inclusive cuando no les fuera favorable.

De acuerdo con el sistema norteamericano, los conflictos laborales quedaron encomendados a los tribunales, y de esta manera surge una disciplina estadounidense que sanciona los métodos empleados y los fines propuestos más que la ilegalidad de las asociaciones.

Dentro de este escenario nació la organización de "Los Caballeros

del Trabajo", se caracterizaba por ser de tipo secreto con características mazonicas que buscaba evangelizar a la clase trabajadora.

Para el año 1886 surge la Federación Americana del Trabajo, esta organización se distinguió por lograr por medio de la presión económica y de la negociación para prescindir de métodos políticos sus objetivos.

A pesar de las resoluciones e intenciones, surge la Primera Guerra Mundial, las grandes potencias se fueron a la guerra en 1914. La influencia de los socialistas en sus respectivos parlamentos no pudo detenerla, los sindicatos al principio empezaron a expandirse, la guerra hizo surgir el patriotismo; más tarde se creó una junta nacional de trabajo de guerra para fomentar la cooperación entre las masas. Así tenemos que los socialistas franceses y alemanes aprobaron créditos bélicos. En lugar de la solidaridad internacional, se impuso el apoyo a la lealtad nacional y en vez de las acciones conjuntas por la paz, se impuso la autojustificación y la incomprensión frente a la conducta de los partidos hermanos, en esta forma, la Primera Guerra Mundial trajo confusión y dispersión entre los socialistas.

Más tarde las concesiones surgidas por la existencia de la guerra, se prohibieron, puesto que sólo tendrían efecto durante el tiempo que permaneciera la guerra. Este tipo de concesión eran las huelgas, que posteriormente fueron prohibidas y la clase patronal recibió la ayuda incondicional del Estado.

Para extenuar o destruir a las organizaciones obreras, los patronos iniciaron una política, que abarcaba desde la implementación de medios represivos, como la utilización de espías y rompe-huelgas, hasta la creación de sindicatos propios de empresa, así como la contratación que exigía la condición de no afiliarse a sindicato alguno.

En la URSS Trotsky decía que los sindicatos sólo se debían para la organización de la producción, ya que la lucha de clases había concluido, a cuya opinión se opuso Lenin, quien consideró necesaria su supervivencia, ya que el Estado Soviético tenía deformaciones democráticas.

Concluyendo con lo anterior la tarea de los sindicatos quedó definida así: defender los intereses de los trabajadores, para señalar directrices al Estado y convertirse en escuelas de comunismo. De esta manera a partir de 1930 el Sindicato de la Unión Soviética se convierte en un colaborador del poder público con el fin de incrementar las fuerzas productivas, así como las administrativas y realizar asesoramiento a la clase trabajadora.

3.- SURGIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS PRIMEROS CONTRATOS COLECTIVOS

Desde las primeras manifestaciones que originaron al sindicalismo y durante su desarrollo paulatino que buscó, defender el anhelo económico de los trabajadores existieron una serie de situaciones, que de una u otra forma trataban de impedir, tanto el empresario, como el mismo poder público. Como ya dijimos anteriormente poco a poco fue obteniendo logros el sindicalismo, y con el afán de proteger al trabajador, le brinda el derecho de sindicación y es de esta manera que dichas organizaciones en su anhelo de proporcionarles un cambio radical apareja la existencia de lo que más tarde se llamó "Contratación Colectiva". Puesto que los sindicatos, como los contratos colectivos se gestaron por necesidades psicológicas provocadas por el desarrollo de la sociedad industrial moderna y como ya dijimos son un producto de la práctica política de los trabajadores asalariados.

Su historia se remonta a unos 150 años aproximadamente y casi todas sus características distintivas han surgido en el presente siglo.

En los albores de la Revolución Industrial, los conflictos de trabajo concluían con el perdón o el despido del trabajador y esto creó el principal motivo de inconformidad. Como ya se comentó anteriormente en algunos países existieron tribunales judiciales, pero casi siempre se recibían sentencias en contra de los intereses del mismo trabajador. A tal grado, que llegó a considerarse que las mejores condiciones de trabajo se lograban por concesiones ocurrentes del patrón o del Estado.

En la actualidad la mayor parte de las naciones han decretado leyes y normas para obtener una solución pacífica de los conflictos, por medio de la creación de obligaciones para ambas partes a recurrir a un tribunal especial y de esta manera lograr la conciliación y por consiguiente en el supuesto caso de no llegar al arreglo, se procederá al arbitraje. Este en algunas legislaciones tiene el carácter voluntario y en otras, de obligatorio. Parece ser que este último es más interesante ya que reviste una coerción por parte del poder público que trataba de evitar la adopción de medidas de acción directa.

La costumbre como se han desarrollado los contratos colectivos en los países occidentales es de amplio y conveniente arraigo, ya que demuestran el progreso de lucha de los obreros. En otro orden de ideas se piensa que esas conquistas representan la renuncia de privilegios generales por parte de la burguesía, que los acepta antes que verse en una situación caótica en lo que respecta su orden económico.

En algunos países el principal objetivo de los sindicatos es el de acordar con el patrón contratos colectivos en los que se fijan las condiciones reguladoras del trabajo, durante un periodo determinado.

En otros casos la convención es celebrada entre una asociación obrera y una asociación patronal, y obliga entonces a todas las empresas afiliadas.

Por otro lado existe una tendencia de otorgar ciertos convenios -

una fuerza obligatoria general. Estos convenios se denominan "Contratos Ley".

El desarrollo de las negociaciones colectivas ha sido necesario y por medio de las mismas se han logrado, poco a poco inmejorables prestaciones, aún cuando parezca que en la lucha de clases se ha desplazado - de la calle al escritorio o mesa de convenciones.

En la Unión Soviética el desarrollo ha sido diferente ya que a partir de 1917, con el visto bueno del Partido, las negociaciones se multiplicaron para ser su tema principal el mejoramiento en los salarios.

En 1918 el primer congreso sindical dispuso darle primacía a la -- productividad y a la disciplina. Los antecedentes históricos del convenio colectivo de trabajo se pueden concretar en dos grupos:

El primero corresponde a los antecedentes remotos desde la Edad Media hasta el siglo XIX y el segundo grupo correspondería al siglo XIX y siglo XX.

Según el maestro Mario de la Cueva, los primeros antecedentes que tenemos de nuestro actual contrato colectivo, fueron dados a conocer - por autores alemanes, los cuales descubrieron que en su país varios grupos de aprendices y maestros habían celebrado entre sí pactos colectivos.

También Philipp Lotmar cree haber descubierto dos contratos colectivos de trabajo celebrados por los tejedores de Speyer en los años 1351 y 1362.

El primer contrato colectivo celebrado en Estados Unidos fue firmado por los impresores y sus patrones en 1795.

Sin embargo, a Holanda podría considerarse como el primer país del mundo que promulgó en 1909, un Código Civil cuyo texto reconocía y reglamentaba el contrato colectivo de trabajo.

En 1912 Suiza siguió el mismo camino, Austria y Alemania dictaron leyes similares. México dictó normas de trabajo iniciales mucho más adelantadas que las de otros países durante los primeros años de la Revolución de 1910.

Francia también legisló en 1919; Rusia en 1922, Suecia en 1923, Italia en 1926, y España en 1931.

Ya casi en todos los países del mundo se han dictado leyes que consagran el contrato colectivo de trabajo.

Creo que el contrato colectivo de trabajo es producto del siglo pasado, en virtud de que en la Edad Media y siglos siguientes no existía la asociación profesional y la clase trabajadora no valoraba aún su posición ante la sociedad, así como tampoco dentro del fenómeno de la pro

ducción.

No fue sino en el momento mismo en que surge el industrialismo en el siglo XIX que impugnaba la coalición de los trabajadores, la asociación profesional y la reglamentación colectiva de trabajo. Pero este último no sería posible, si no se le hubiere brindado la libertad de organizarse, y posteriormente haber logrado el desarrollo sindical.

Esto implicaría que si el taller de trabajo presentaba una serie - de inconformidades por los mismos artesanos, al surgir las grandes plantas industriales, era ineludible la existencia de una fijación convencional colectiva de condiciones uniformes de trabajo, dado a que por la misma expansión lo requería.

Así posteriormente se reglamentaba el contrato colectivo aunque se estimaba como una institución del Derecho Civil.

Para tener una idea más o menos clara al respecto en cuanto a cómo pasó a formar parte del Derecho Público, haré mención a lo que nos señala dentro de su etapa evolutiva el ilustre maestro Baltazar Cavazos Flores quien nos dice: "El contrato de trabajo estuvo durante mucho tiempo vinculado, en los conceptos contractuales del Derecho Civil."³

Por lo tanto el contrato de trabajo no era sino un simple contrato de arrendamiento, ya que de la misma forma en que una persona alquilaba

3) Cavazos Flores Baltazar, Causales de Despido. Trillas, México, 1983.

un inmueble a cambio de una renta, así otro sujeto podría arrendar los - servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Esta comparación contractual, era repugnante para los especialistas en Derecho Laboral, que no sabían como argumentar en su contra, hasta - que Philipp Lotmar, en Alemania, logró desvincular al contrato laboral del contrato de arrendamiento, objetando que no era posible hacer dicha comparación, puesto que al terminarse el contrato de arrendamiento, había que devolver la cosa arrendada, y en el contrato de trabajo no era posible, a su término, restituir al trabajador la energía física y mental perdida por su desempeño.

Ante tan indiscutible razonamiento, el contrato de trabajo pudo in dependizarse finalmente del contrato de arrendamiento.

Desafortunadamente, dicho desprendimiento de los contratos civiles sólo fue momentáneo, ya que Carnelutti, el gran maestro de Derecho Civil, argumentó que el contrato de trabajo no podía compararse al contra to de arrendamiento, por las razones citadas, con las cuales estaba de acuerdo, también lo era, que el Contrato de Trabajo se equiparaba en -- realidad a los contratos de compra-venta, ya que así como era factible comprar una cosa a cambio de una cantidad de dinero, también era posible comprar la energía del trabajador, a cambio de un salario.

Con este nuevo razonamiento Carnelutti eliminaba, con gran habilidad jurídica, la que aducía Philipp Lotmar respecto que no era posible

que el patrón devolviera al trabajador la energía utilizada al término del contrato.

Los juristas objetaron que la energía humana, por no ser tangible, no podía quedar sujeta a las reglas del contrato de compra-venta, y que por otra parte resultaba indigno e incompatible con la naturaleza de la persona el considerar que ésta pudiera ser vista como un objeto, que se pudiera vender o comprarse en el mercado.

Carnelutti, posteriormente argumentó, que el hecho de que la energía humana fuera tangible, no implicaba que no fuera susceptible de contratarse pues lo mismo sucedía con la energía eléctrica, que sin duda alguna se encontraba sujeta a las estipulaciones contenidas en los contratos de compra-venta.

Por otra parte, estaba de acuerdo en que efectivamente el ser humano no podía ser objeto de compra-venta, pero así también en realidad no se compraban las máquinas que generaban energía eléctrica, sino única y exclusivamente la energía que ambas producían.

Ante tan irrefutable razonamiento del maestro Carnelutti, el contrato de trabajo volvió por mucho tiempo, a quedar sujeto al ámbito general del Derecho Civil, asimilado al contrato de compra-venta.

Sin embargo, dice el maestro Baltazar Cavazos, dichos contratos ya no pueden asimilarse, ya que son completamente diferentes, toda vez que

el contrato de compra-venta es instantáneo, es decir, en el momento mismo de efectuarse el pago del precio pactado, se entregará la cosa comprada, las partes contratantes se desligan para siempre.

En cambio el contrato de trabajo es tractosucesivo, es decir, se va cumpliendo en el futuro. Al perfeccionarse las partes quedan vinculadas y obligadas a cumplirlo generalmente por tiempo indeterminado, por esta razón no es posible similarlo al contrato de compra-venta.

Posteriormente existieron intentos de maestros civilistas que quisieron rescatarlo. Chatelain y Valverde quisieron encuadrarlo en el contrato de sociedad, aduciendo que así como en una empresa podía haber socios industriales y capitalistas, así los trabajadores equiparaban a los primeros y los patrones a los segundos.

No obstante, dicho razonamiento no prosperó, ya que en los contratos de sociedad se forma siempre una persona moral distinta a la de los socios la cual no acontece en los contratos de trabajo, además de que en esta clase de contratos siempre hay un trabajo subordinado y en los contratos de sociedad, encontramos un trabajo en común.

Por fin, el contrato de trabajo logró separarse del Derecho Civil y en su forma más elemental se consideró que inclusive podría ser de naturaleza verbal.

Los contratos individuales de trabajo tienden a evolucionar a con-

tratos colectivos de trabajo, y estos a su vez a los llamados contratos ley.

CONCLUSIONES

CAPITULO I

Como resultado de todo un proceso de evolución en el hombre, en cuanto a las herramientas que él mismo creó y posteriormente al trabajo que pudo desarrollar, el trabajo sufre una transformación y cambia la forma de vida de los hombres desde su ámbito social hasta su forma de pensar, con lo cual esta evolución permite que el hombre reconozca la gran importancia que tiene el trabajo.

El desarrollo social que gracias al trabajo se da en las diferentes etapas de la historia y que necesariamente se vincula con el desarrollo acelerado de los medios de producción y que lógicamente afecta de un modo directo a las fuerzas productivas provocando un choque entre estas fuerzas productivas, ya que por un lado encontramos un sector que controla el aspecto económico y que por ende es el que detenta el poder y ejerce un dominio sobre el otro sector que sólo aporta la fuerza de trabajo, de esta división surge la necesidad de formar un organismo dotado de una autoridad reconocida ante el estado que equilibre esta desigualdad y busque proteger los derechos de la clase trabajadora.

Con la etapa histórica conocida como la Revolución Industrial surgen las primeras organizaciones gremiales que van a buscar ese reconocimiento que se necesita ante el estado para lograr ese equilibrio entre las fuerzas productivas.

Sin duda alguna las diversas tendencias ideológicas nacidas principalmente del movimiento proletario del mundo, destacan desde luego, la Teoría Socialista de Carlos Marx y Federico Engels, así como también -- las ideas de Lenin, dichas teorías inyectaron dinamismo al movimiento obrero, creando una conciencia de clase que vino a fortalecer la lucha contra los patrones y gobernantes dictatoriales de fines del siglo pasado y principios del actual.

C A P I T U L O I I

**ASPECTOS IMPORTANTES DE
LAS ASOCIACIONES SINDICALES**

CAPITULO II

ASOCIACION EN GENERAL Y ASOCIACION PROFESIONAL

El hombre como animal sociable por naturaleza, en todos los tiempos y en todos los sitios se integró en grupos identificándose y comprendiendo que sólo en esa forma podría obtener: mayor y mejor protección contra posibles enemigos, mayor facilidad de resolver las inclemencias de la naturaleza y, aún más importante todavía, colaborando con su trabajo individual a la colectividad, ya sea cazando, recogiendo leña, vigilando o construyendo sus moradas, preparando los alimentos o cuidando a los pequeños. Sólo así pudo satisfacer sus necesidades, es decir, que se dió cuenta que al dividir su trabajo beneficiaba a todos sus integrantes del grupo o clan. Eso dió como resultado que las labores que desempeñaba en común tendieran más a asociarlo.

Este primer tipo de asociación natural propendió siempre a solucionar los problemas comunes a los asociados. Por ello, no es posible encontrar semejanza, ni hacer comparaciones entre las asociaciones de épocas pasadas y las actuales, porque las necesidades y los problemas son diversos en las distintas épocas y por lo tanto, las soluciones también deben ser diferentes en sus fines, estructura y procedimiento. El maestro Castorena a este respecto cita: "la esencia pura del fenómeno es una misma, por que el vínculo que une a quienes poseen un oficio o ---

tienen asignadas tareas y trabajos comunes, tienen como causa el trabajo."1

Ya Aristóteles, había observado que el hombre es un ser social por naturaleza, y que lo es más que cualquiera de los animales que viven -- agrupados: "La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza."2

Aristóteles fue el primero que señaló que al formarse las asociaciones políticas, se formó la humanidad. Siendo esto de gran beneficio porque a la vez que se perfeccionaba el individuo, mejoraba a su sociedad cuando vive dentro de las leyes y la justicia.

Los individuos aislados no podrán obtener las mejoras que le son necesarias y que se hacen más sensibles conforme la aglutinación natural de las grandes empresas y capitales. Esta situación obliga a crear asociaciones dando a sus integrantes una fuerza poderosa.

La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación que encuentra alentadora fórmula en el milenario apotegma de que -- "la unión hace la fuerza". Cada una de las necesidades que el hombre -- tiene, hace posible una forma diferente, que va desde la más simple: la reproducción de la especie, hasta la más complicada de la existencia -- moderna. Todas integran unidades de asociación que son tantas, como --

1) Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero. México 1984, p. 237

2) Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Buenos Aires 1977, p. 103.

necesidades humanas surjan y cuyas finalidades cumplen. La familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el estado, constituyen especies diversas de asociación; así la sociedad aparece como inseparable de la humanidad. El Doctor Daniel Antokaletz, señala que la primera manifestación de la vida en sociedad es la tendencia a asociarse y cita que el mismo Juan Jacobo Rousseau, pudo decir que ese estado surgió por un contrato social. La actividad del hombre desde los tiempos más remotos ha sido la de congregarse, primero en clanes, tribus, gens, familias o ciudades, formando dentro de éstas colectividades, castas, órdenes, colegios, y otras asociaciones religiosas, semireligiosas o semipolíticas. Durante la Edad Media, las asociaciones más poderosas fueron los órdenes monásticos, caballerías y corporaciones o gremios, sin contar las innumerables sociedades secretas contra las cuales reaccionó el poder real empeñado en sentar las bases del estado moderno.

La asociación constituye un resorte del dinamismo de los seres humanos en su incesante camino hacia el progreso. Es así que la humanidad avanza tratando de conseguir sus ideales; y es al mismo tiempo un fenómeno que aparece en provecho del individuo. Merced a esto los sujetos acrecentan sus fuerzas, las amplifican en virtud del concurso que le aporta la acción con otros hombres. El sujeto extrae de las asociaciones el beneficio que comporta el crecimiento de la propia personalidad, porque todo sujeto puede ser parte de un grupo con tal que se adapte a su programa.

El maestro J. Jesús Castorena comenta que los más sobresalientes --

principios o causas que producen el fenómeno de asociación contemporánea son los siguientes:

- "El principio capitalista (Dinero-mercancía-Dinero), que siempre fue interpretado por las empresas en un sentido eminentemente patrimonial. de tal suerte que el factor trabajo es contemplado por la organización capitalista como una mercancía que desde luego hay que adquirir al menor precio posible. Este principio o causal es el que da origen al fenómeno de asociación, al proponerse como finalidad arrancar a la clase patronal los derechos humanos más elementales, y procurando que el estado las sancionará a través de sus leyes. La asociación plantea frente a este principio patrimonial, el contenido humano del trabajo y el de protegerse de la explotación desmedida.

- La circunstancia de la división del trabajo que al darse en las grandes fábricas o talleres, tiene como consecuencia natural que las grandes masas de trabajadores contribuyan a una o varias tareas en común gestor bajo un regimen jurídico igual.

- El maquinismo, tomado desde el punto de vista que iguala e identifica a los trabajadores en corto plazo, haciendo innecesaria una larga preparación técnica de los trabajadores, puesto que preparar a un obrero calificado requería de un largo aprendizaje y era privilegio de unos cuantos, que al verse favorecidos daba lugar a una segregación y diferencia con los demás.

- Las relaciones cada vez más fluidas de las transacciones económicas

cas en las economías tanto locales, nacionales e internacionales que producen el fenómeno de vinculación entre patrones y trabajadores y que da ocasión además a la formación de federaciones y confederaciones de unas y otras.

- El desarrollo de la asociación profesional en un ambiente de polémica y de honda crisis, revisión de los principios del estado y de la economía, la negociación y transformación de los valores morales y culturales, y la decisión de implantar nuevas fórmulas y nuevas estructuras, que determinan una constante posición ofensiva de la clase obrera contra la patronal, utilizando como instrumento de lucha para este fin a el sindicato.

- La homogeneidad creciente cada vez más de los trabajadores, que permite un entendimiento fácil entre ellos, alimentado por el espíritu clasista.

- La tendencia natural de la asociación a sumar cada vez más contingentes mayores, o sea la cuantía por sobre la profesión u oficio.

- Las perspectivas del futuro, de transformación social y política, apoyadas por las doctrinas económicas de izquierda; el comunismo, el socialismo, el anarquismo y la decisión de perfeccionar la organización sindical para construirla en la base de una nueva estructura social, económica y política, todo en un conjunto, dan al fenómeno de asociación de nuestros días una característica indiscutible."³

3) Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero. México 1984, p. 238.

En el mundo contemporáneo, la legislación comparada nos permite determinar que la libertad de asociarse es una garantía constitucional existente en casi todos los países, pero que al igual que las demás libertades públicas está sujeta a leyes que reglamentan su libre ejercicio.

Para poder entender mejor el derecho de asociación es preciso establecer sus relaciones y diferencias con otros derechos que le son afines. Estos son los de reunión y de sociedad. Después se analizarán las diferencias entre la asociación en general y la asociación profesional.

El derecho de reunión aparece consagrado en el Artículo 9o. constitucional, el cual establece:

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos jurídicos y políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o alguna autoridad, si no se profieren injurias contra de esta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

En este Artículo se utilizan los términos asociarse y reunirse como

si fueran sinónimos. Pensamos que no lo son, ya que el primero se refiere a las asociaciones genéricas y de tipo permanente como lo son los -- sindicatos y las cámaras y confederaciones como prototipo de la asociación profesional, las fundaciones, clubes o agrupaciones de tipo mercantil o civil y en el campo político se manifiestan con la formación de - partidos.

En cambio el término "reunirse" se refiere a la congregación física y transitoria de las personas, como es la reunión de las mismas en un mismo lugar y hora para llevar a cabo una asamblea, conferencia, mitin, etc., que al llegar a su término se disuelve.

Por lo que respecta a la sociedad, esta no aparece regulada constitucionalmente, a ella se refiere el Artículo 2688 del Código Civil que señala: Por el contrario de la sociedad, los socios se obligan mutuamente a cambiar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común. de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial.

Es obvio que en el ejercicio de derecho de reunión, el estado ha - de asumir una función de obligado, así sea una función negativa de no hacer. En la sociedad la relación se establece solamente entre los particulares o puede participar el estado mismo, pero lo hace como un particular más, a nivel de derecho privado y no público.

Respecto a la asociación el maestro Nestor de Buen Lozano dice lo

lo siguiente: "Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación."⁴

El maestro Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, para distinguir la asociación de reunión y la sociedad, nos dice lo siguiente:

** La asociación es, en primer término, un agrupamiento de personas. Por este capítulo, la asociación está emparentada con la reunión y con el contrato de sociedad;

* La asociación es una unión permanente por lo que se separa de la reunión pero continua emparentada con el contrato de sociedad;

* La asociación puede perseguir cualquier fin lícito, entendiendo por tal, que no este prohibido por la ley. Así se desprende del citado Artículo 2670 del Código Civil.

* Sin embargo, los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica, porque de ser así devendría en una sociedad."⁵

4) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México 1987, p. 482.

5) Mario de la Cueva, citado por Nestor de Buen Lozano, ob. cit. p.482.

Por lo que se refiere a la asociación en general y a la asociación profesional. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conviene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general y a la asociación profesional; en el art. 9o. -- que antes invocamos se consagra el primero, y en la fracción XVI del apartado "A" del art. 123 Constitucional, se menciona el segundo al señalar que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos asociaciones profesionales, etc."

La pregunta obligada a propósito de estos dos derechos, atiene a que si uno es consecuencia del otro. El maestro Mario de la Cueva al -- estudiar este tema, afirma que entre ambos derechos existen diferencias importantes, como lo son:

a) El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres, constituye una garantía individual. Por el contrario el derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos, para "con los miembros de su misma clase social", es un derecho de clase.

b) El derecho de asociación profesional es un derecho especial -- mientras que el derecho de asociación es un derecho general.

c) El derecho de asociación es un derecho frente al Estado en tanto que el de asociación profesional es el derecho de una clase social -- frente a otra, aún cuando también es derecho frente al Estado.

d) El derecho de asociación no sería bastante por sí mismo, es preciso obligar a los empresarios a que traten con las asociaciones obreras. Esto puede lograrse de dos maneras: mediante la acción directa a través de la huelga, que es la solución inglesa o francesa, o bien mediante la imposición del orden jurídico de la obligación a cargo del empresario, de tratar con el organismo profesional. Esta es la solución mexicana, como se establece en el art. 387 de la Ley Federal del Trabajo, de esa manera la asociación profesional implica una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de la asociación.

Como corolario de su tesis, el maestro De la Cueva, concluye diciendo que el derecho establecido en el art. 9o. Constitucional "es el derecho universal del hombre a asociarse con los demás", mientras que el previsto en la fracción XVI del apartado "A" del art. 123 de nuestra Constitución es un "Derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores."⁶

A lo expuesto por el maestro Mario de la Cueva, podríamos hacer las siguientes observaciones:

En primer lugar advertir que el derecho de asociación profesional tiene características mencionadas sólo cuando se ejerce por la vía sindical, ya que existen otras formas diferentes de asociaciones profesionales tales como (Colegios de Abogados, Médicos, Ingenieros, Asociacio--

6) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. 8a. Edic. Porrúa, México 1987, p. 324 a 325.

nes Civiles, que se integran para agrupar con fines especiales a determinados trabajadores o profesionales) que no gozan de los mismos privilegios. En segundo lugar que la fracción XVI consagra una garantía de clase en beneficio principal de la clase obrera y patronal, pero no precisamente de sus miembros, de tal manera que si llegan a entrar en conflictos, predominará el interés del grupo sobre el interés individual.

CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

La clasificación de los sindicatos en orden de las tendencias que representan, ya sean propias o reflejo de la política estatal, es una -- tarea complicada. Ello se debe a que son múltiples los criterios en que se encuadra cada matiz. Puede pensarse en el criterio político, en el -- religioso, en el clasista, geográfico, etc. Y desde luego cada uno de eg tos criterios puede expresarse en matices distintos: el político refleja rá ideas comunistas, anarquistas, socialdemócratas, liberales, etc.; el clasista atenderá a los sindicatos de trabajadores o de patrones; en el caso de la religión como factor de clasificación se podrá mencionar a -- los sindicatos de tendencia católica y a los sindicatos que no siguen la línea de la doctrina social de la iglesia. En el orden territorial se -- pueden mencionar los sindicatos locales, regionales, nacionales, etc.

Otros criterios de clasificación atenderán a la mayor o menor auto- nomía de los sindicatos frente al estado o frente a los empresarios; a sus fines respecto a la intención de transformar la estructura del es- tado o participar en ella, o eventualmente de convertirse solamente en instrumentos de gestión, puede pensarse en el sindicalismo único o en - plural y en los sindicatos de mayor o menor representación.

Quiero aclarar que la clasificación que se ha planteado es aten---

diendo a las tendencias que cada tipo sindical representa ya que la cl
sificación que da nuestra ley, la examinaremos posteriormente.

Empecemos por describir brevemente, algunas de las clasificaciones
que hemos hecho de los sindicatos:

1.- Sindicatos clasistas y sindicatos mixtos.- Se entiende por sin
dicalismo clasista, al que agrupa sólo a los trabajadores o sólo a los
patrones. Por sindicalismo mixto se conoce aquél al que concurren tanto
patrones como trabajadores.

Mario de la Cueva, plantea el problema de que si de acuerdo a nue
stro sistema jurídico, sería posible la constitución de sindicatos mix
tos. Esta cuestión no está por demás estudiarla, ya que de hecho han -
existido en nuestro país, sindicatos mixtos particularmente entre los
conductores de autos de alquiler "taxistas".

El maestro De la Cueva invocando un criterio de la sección jurídi-
ca del departamento federal del trabajo (consulta del 29 de agosto de -
1934) y una ejecutoria de la corte (amparo directo 401/38/10 Ramón Mar-
tín del Campo, resuelto el 18 de agosto de 1938). Concluye diciendo que
el derecho mexicano del trabajo no reconoce la existencia del sindicato
mixto, tampoco lo prohíbe, por lo que pensamos que nada impide su forma
ción, pero no será un sujeto del derecho del trabajo.

No coincidimos con el maestro De la Cueva en su afirmación, de --

que por no estar prohibida su constitución es factible formar sindicatos mixtos; en realidad consideramos que el problema es bastante claro, ya que la fracción XVI del apartado "A" del art. 123 Constitucional evidentemente se refiere a los sindicatos de clase cuando menciona que se trata del derecho de "coligarse en defensa de sus respectivos intereses". Y por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 355 y 356, plantea sin lugar a dudas el mismo sindicato clasista, es decir, de trabajadores o de patrones. Además creemos que el sindicato sólo puede entenderse formado en los términos de la Ley, ya que consideramos -- que no existe una forma jurídica sindical fuera de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Sindicalismo unitario y sindicalismo plural.- La forma de la sindicalización única atiende a la constitución de la organización, más que a su actividad. De esa manera el principio de la sindicalización -- única supone "que en cada región, empresa o industria no puede formarse sino un sindicato.

El sindicalismo plural permite la formación de diversos sindicatos con respecto a la misma unidad económica empresarial o para una región o industria. Estrechamente vinculada a esta forma sindical la Ley destaca la importancia de los sindicatos mayoritarios a los que atribuyen el derecho de administrar los contratos colectivos de trabajo.

La sindicalización única es característica de los sistemas totalitarios; De la Cueva señala que en Chile y en Brasil se establece el sín

dicalismo único.

La tendencia mexicana es en favor del sindicalismo plural que parece congruente con el principio de libertad sindical.

3.- Sindicatos políticos y sindicatos de gestión.- El sindicalismo político implica que los trabajadores no se limitan a formular peticiones dirigidas a la obtención de mejores condiciones de trabajo, sino -- que además, armados con una preparación política definida y, por regla general, vinculados a una organización política específica, persigan -- los fines de ésta, cualquiera que sea su tendencia.

El sindicalismo de gestión expresa la conformidad de los organismos sindicales con el sistema económico capitalista y la intención de lograr, dentro del sistema, mejores condiciones de trabajo, particularmente, mediante la gestión.

La fórmula del sindicalismo de gestión tiene indudable arraigo en nuestro país, donde aún los grupos sindicales más radicales (el llamado sindicalismo independiente, con ciertas raíces anarco-sindicalistas matizadas de marxismo criollo), sólo verbalmente expone una política de antagonismo al estado y actúa dentro de la línea puramente económica. Se trata en cierta manera de un antagonismo de grupos que concurren, más o menos en términos semejantes, hacia un equilibrio con el poder del estado.

4.- Sindicatos blancos o amarillos o sindicatos rojos.- Nos comenta el maestro Cabanellas, no es la constitución, sino la actuación de ciertos sindicatos, la que ha llevado a denominarlos amarillos. Esta -- clasificación, despectiva entre los trabajadores, que la hacen sinónima de traidores para referirse a los gremios obreros por demás sumisos a los empresarios, al punto de no vacilar, sobre todo en los momentos críticos que ciertas huelgas señalan, en dividir el frente de lucha de los trabajadores y no cooperar a las reivindicaciones planteadas.

El maestro Mario De la Cueva describe a los sindicatos por los colores de la siguiente manera:

-Sindicatos blancos.-Los organizados encubiertamente por los patrones, aunque la apariencia de asociación libre.

Respecto de los sindicatos blancos, dice el maestro Baltazar Cavazos: son los que no defienden los intereses de sus agremiados y a nuestra manera de entender, constituyen un mal nacional, ya que sus líderes por no defender adecuadamente a sus representados, primero piden dádivas y después las exigen.

El sindicalismo blanco ha sido y es en la actualidad, una fórmula de arraigo en nuestro país, en realidad el sindicalismo blanco o amarillo no es sindicalismo, sino gangsterismo de líderes que no merecen serlo.

Sin embargo parece que se vislumbra la liquidación de estos sindicatos como consecuencia del sindicalismo independiente, también llamado rojo.

- El sindicalismo amarillo.- El constituido por iniciativa de los trabajadores pero opuesto a la lucha de clases y a las medidas de acción directa.

- El sindicalismo rojo.- Expresión del sindicalismo revolucionario, basado en la acción directa y en la lucha sin cuartel contra el capital.

5.- Sindicatos mayoritarios y minoritarios.- El sindicato mayoritario está legitimado para celebrar un contrato colectivo de trabajo o para exigir de otra organización sindical, por vía jurisdiccional, su administración, el atributo de ser mayoritario es condición para la plena -- operación de un sindicato, así pues la determinación de la mayoría implica una especie de referendum: recuento, denominado por la Ley Federal -- del Trabajo (art. 185 en relación con el 931).

El sindicato minoritario mantendrá una expectativa de derecho para llegar a ejercer la administración del contrato colectivo de trabajo si su campaña de proselitismo resulta eficaz. Tiene enfrente, por regla general, la barrera de la cláusula de exclusión tanto de ingreso como de separación por lo que sus gestiones para lograr el control de un mayor número de trabajadores habrán de ser cautelosos. Puede por la vía convenio intersindical, si se trata de sindicatos gremiales, lograr una parte

del control, pero siempre será, como un grupo minoritario, un sindicato dependiente.

Ahora nos toca estudiar lo que nuestra Ley Federal del Trabajo menciona, respecto a las diferentes clases de sindicatos.

La primera importante división, separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o patronos.

Examinaremos separadamente a los sindicatos de patronos y de trabajadores y precisaremos sus distintas características.

SINDICATOS DE TRABAJADORES:

a) Gremiales.- Dispone la fracción I del art. 360 de nuestra Ley, que los sindicatos gremiales son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

La forma gremial del sindicalismo es sin duda la más antigua. Constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la Edad Media. En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los hombres, pero en los términos de la Ley, el concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades: profesiones, oficios o especialidades.

En realidad el sindicalismo gremial es una forma sindical aislada

independiente, que no fácilmente se puede entender con los grupos sindicalistas que ejercen la presión política.

En la Ley de 1931 los sindicatos gremiales merecían una protección mayor, podían inclusive, decretar la huelga, así se afectara parcialmente a las empresas en la actividad controlada por el sindicato. Comentan que cuando se proyectó la Ley vigente, se puso de manifiesto cierta antipatía por el sindicalismo gremial. Se habla inclusive, de su supresión. Sin embargo se conservó la forma aunque desprovista de medios coactivos ya que siendo los sindicatos gremiales minoritario, por regla general se determinó que la huelga es un derecho sólo de las mayorías como lo establece el art. 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

b) De empresa.- En la fracción II del art. 360 de nuestra Ley se precisa que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. El factor que se tiene en cuenta, es solamente, el de la adscripción a una misma negociación.

Un problema serio es, para los sindicatos de empresas, el aglutinar los intereses de las diferentes especialidades. Es fácil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones a quienes aún pudiendo ser mayoritarios, carecen de preparación adecuada.

c) Industriales.- A ellos se refiere la fracción III del art. 360 de nuestra Ley Laboral, señalando que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama indus-

trial. Es decir, aquí surge el factor que aglutina a la actividad empresarial. Surge así el concepto de rama industrial, que la Ley con cierta razón omite precisar. ¿Qué se entiende por rama industrial?, no hemos encontrado una respuesta válida para esta pregunta. En realidad cabe -- insistir en la observación, de aquí la expresión "la industria" no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, -- sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizada. En esa medida la idea de RAMA intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común.

El sindicato industrial presenta, sin duda, ventajas considerables.

Expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera, puede afirmarse que constituye un verdadero sindicato clasista pero por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde afuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa.

d) Nacionales de industria.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas, a ellos se refiere la fracción IV del art. 360 de nuestra Ley.

En cuanto a su esencia los sindicatos nacionales de industria son semejantes a los industriales. Sin embargo, su jerarquía es mayor y -- constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones.

e) De oficios varios.- En la fracción V del art. 360 de nuestra Ley se dice que son "los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos aclara el precepto, sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte"-

Comenta el maestro Mario de la Cueva que estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen por lo menos, a veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución del sindicato obrero.

SINDICATO DE PATRONES:

El art. 361 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos de patrones pueden ser:

I.- Locales.- A ellos se refiere la fracción I del art. 361 que establece la posibilidad de que los patrones formen sindicatos "de una o varias ramas de actividades"; el precepto citado no destaca su carácter local, pero este resulta por exclusión, de lo previsto en la fracción II.

II.- Nacionales.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

A los sindicatos patronales se les conoce propiamente como "cámaras o centros" según del giro de que se traten. Se agrupan o son representados, para su mayor fuerza, en confederaciones, siendo las principales de este país las siguientes:

CONCAMIN (Confederación de Cámara de Industriales de los Estados Unidos Mexicanos), CONCANACO (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio), la Ley Sobre Cámaras Nacionales de Comercio, es para la organización patronal, lo que el art. 123 Constitucional para la organización de la clase trabajadora.

COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana) y la CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de Transformación).

MODIFICACION Y EXTINCION DE SINDICATOS

La persona jurídica es susceptible de modificaciones que, suponiendo alteración del orden inicialmente previsto para el desarrollo de la actividad que justifica su existencia, no afecten sin embargo, a su entidad en el derecho.

Así por ejemplo respecto del sindicato será admisible una modificación en materia de procedimiento. La modificación, pues, "presupone aquellos cambios del ente que, sin implicar su extinción o desaparición, afecten a su estructura especialmente. Ellos son por otra parte, como observa Ardaú manifestaciones de vitalidad sindical y como tales irrelevantes a los efectos de reconocimiento y registro".⁷

7) García Abellán Juan, Los Sindicatos en México. Universidad Obrera de México, 1977, p.p. 177 y 178.

DISOLUCION O EXTINCION DE LOS SINDICATOS

La disolución o extinción de los sindicatos está precariamente reglamentada en la Ley. De una forma indirecta aparece mencionada a propósito de los estatutos en el art. 371 en su fracción XIV, se refiere a las normas para la liquidación del patrimonio sindical y en el art. 379, que dispone que los sindicatos se disolverán:

1.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integren; y,

2.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Igualmente se señala en el art. 380 que en caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma en que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social. No se menciona en estas disposiciones que se deberá de dar aviso a la disolución del sindicato a la autoridad registral, pero esto se infiere de lo dispuesto en el art. 369 de nuestra Ley.

FUNCIONAMIENTO Y FINALIDADES DEL SINDICATO

El sindicato una vez que haya cumplido con los requisitos de forma puede empezar a funcionar, ya que estos requisitos son los necesarios - para el funcionamiento y actividades del sindicato como tal; estos consisten en el registro y reconocimiento de la personalidad correspondientes. Para ello, se deben acompañar los documentos que se señalan en el art. 365 de nuestra Ley que ya se mencionaron anteriormente.

Respecto del registro de los sindicatos, recabamos la opinión que diera el maestro Lombardo Toledano: "En el sentido estricto del término las leyes del trabajo no exigen la autorización previa de las asociaciones profesionales para que estas puedan funcionar. El propósito que las ha guiado a este respecto es sólo el de establecer el registro de las - asociaciones; pero las propias leyes no facultan a las autoridades encargadas de hacerlo para negarlo, con excepción del caso en que las asociaciones no envíen los documentos que demuestren su existencia.

De otra suerte, el desarrollo de la organización sindical quedaría supeditado a los intereses políticos de un gobernador o un presidente - municipal. Siempre que han ocurrido casos de esa naturaleza, las autoridades se han visto obligadas, al fin como presión de las propias organizaciones obreras, a desistirse de su actitud equivocada; pues es general la interpretación que acabamos de exponer, aún cuando no existe jurisprudencia.

dencia en este asunto."⁸

Respecto a la personalidad jurídica del sindicato el maestro Trueba Urbina expresa lo siguiente: La asociación profesional que se ajusta a la Ley goza de la personalidad jurídica así como aquellas que por cualquier otra circunstancia no hubiere sido registrada por las autoridades encargadas de esta actividad administrativa-laboral, dentro de los términos que al efecto señala la Ley; el maestro Trueba que con su teoría integral impulsa el derecho de asociación profesional para que el trabajador busque su beneficio y se integre en el sindicato, el que a la vez se integra en el estado de derecho social comprendido por nuestra Constitución. Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica que los caracteriza y distingue de cualquier otro tipo de organización similar.

Podemos concluir respecto de la personalidad de los sindicatos. que una vez satisfechos los requisitos indispensables para su existencia, --ninguna autoridad puede negar su registro, el cual sirve para darle autenticidad a la existencia de la asociación profesional, reconociendo -- más no creando la personalidad jurídica, porque esta se encuentra fundamentada en la Constitución y menos aún es creador de la existencia del propio sindicato, porque además de que este puede existir sin autorización previa, es producto de una realidad social que reconoce nuestra Carta Magna, luego no podría el Estado y su derecho desconocerla, porque violaría la propia Constitución.

8) Lombardo Toledano Vicente, La Libertad Sindical en México. Universidad Obrera de México, 1974, p. 209.

Cuando la asociación profesional reúne los requisitos de fondo y forma que supone su existencia, el Estado esta obligado a reconocerlo y ninguna autoridad puede negarse a registrarlo, siendo el registro en última instancia el simple reconocimiento que hace el Estado de una asociación que funciona al amparo de la Constitución política.

En cuanto al objetivo o finalidades de los sindicatos, la Ley es suficientemente clara al decir que la asociación de trabajadores o de patrones es formada para el estudio o mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses que le sean comunes. La Ley no establece límites, por lo que se deduce que el objetivo real de los sindicatos es la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las garantías económicas primordialmente, y estos pueden ir hasta el infinito. Pero la realidad de las cosas es que pueden ir hasta donde las condiciones y potencial -- económico de las empresas lo permitan.

Ahora es posible que un sindicato tenga fines políticos, gracias a la reforma que se hizo a la Ley de 1931 que lo prohibía.

En la actualidad las organizaciones obreras pueden adherirse a algún partido político cuyos principios y programas tengan como marco la Constitución. Creemos que el Congreso del Trabajo es el instrumento -- creado exprefeso para organizar y coordinar las actividades políticas de las organizaciones que lo conforman.

Los fines económicos en los sindicatos son lícitos, siempre y cuand

do no persigan propósitos de lujo, de esa forma pueden realizar tareas como las cajas de ahorro y ayuda mutua; fondo de seguro de vida y de seguro; cooperativas de consumo generalmente de artículos de primera necesidad; el fincar un patrimonio común de los trabajadores para fondos de resistencia en caso de huelga evitando de esa manera que estas se pierdan por hambre; y todos los objetivos de transformación económica-social que sigan cauces pacíficos y constructivos.

PERSONALIDAD JURIDICA Y SOCIAL DE LOS SINDICATOS

Para hablar de la personalidad jurídica es indispensable conocer - las principales elaboraciones técnicas relacionadas con ellas.

Las doctrinas principales acerca de la personalidad colectiva se han dividido o clasificado en 4 grupos a saber:

a) La Teoría de la Ficción: Para esta teoría sólo el hombre es capaz de derecho y por lo tanto, las personas morales son meras creaciones artificiales de la Ley. Su capacidad se encuentra limitada a las relaciones de carácter patrimonial y en tal virtud son sujetos creados artificialmente para hacer titular de un patrimonio, es decir, son ficciones.

Dicha teoría de la ficción acierta en cuanto afirma que la persona moral o jurídica es un sujeto ficticio creado por la legislación, pero falla cuando restringe la capacidad de dichos entes para las simples relaciones patrimoniales y porque no advierte que las ficciones jurídicas tienen una existencia positiva en el mundo ideal del derecho.

b) Teoría del Patrimonio Afectación: "Sostiene que la persona jurídica no es otra cosa que un patrimonio sin sujeto, afecto a un fin determinado y que por tendencia antropomórfica del ser humano se ha considerado como persona. Olvida el aspecto funcional de las personas mora-

les y establece el absurdo de considerar la existencia de patrimonios - carentes de titular."⁹

c) Teoría Orgánica Realista: Se denomina a un conjunto de posturas doctrinarias sobre la personalidad, cuyo rasgo común es que sostiene que el hombre no es el único sujeto de derechos, sino que también lo son las colectividades humanas nacidas de una tendencia gregaria. Pero lo que distingue principalmente a este orden de teorías, es el sostener que dichos grupos o colectividades tienen realidad orgánica, es decir, vida y voluntad propias y que el Estado, al otorgarles personalidad, no hace más que reconocer existencia real como una unidad orgánica.

El sofisma que encierra esta teoría aparece con toda claridad si se considera que la supuesta unidad orgánica no es otra cosa que una pluralidad de individuos y que sólo estos son capaces de tener voluntad en -- sentido psicológico. Son variantes de esta teoría las que se conocen como la personalidad como función de la voluntad, las tesis individualistas; y la teoría de la institución; que respectivamente sostienen: La -- primera que donde existe una voluntad, necesariamente debe tener un sujeto, así exista o no el substrato material de una persona física; la segunda, basada en la tesis de Rudol Von Hering sobre el derecho como interés jurídicamente protegida y sobre el sujeto como titular de su goce, sostiene que las personas colectivas son sujetos aparentes tras de los cuales no puede haber más que hombres y finalmente, la de la institución que puede sintetizarse diciendo que la persona moral es solamente una -

9) Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil I, Introducción, Personas y Familia. México 1980, p. 80.

organización de servicios de un fin que no es un ente orgánico con voluntad propia y unitaria, pero que la legislación califica de sujeto de derechos.

d) Teoría del Reconocimiento: Formulada por Francisco Ferrara quien considera, que persona en sentido jurídico significa sujeto de derecho, esto es calidad "status". A pesar de ser una auténtica connotación jurídica se ha llegado a denominar persona no a la calidad jurídica, sino al titular de la misma, al individuo. Pero no sólo los hombres son personas en sentido jurídico, sino también otros sujetos no hombres. En consecuencia, persona es el ente investido de facultades y deberes, el punto de referencia de derechos y obligaciones para el ordenamiento normativo. La personalidad como categoría jurídica no implica necesariamente corporalidad o capacidad psíquica del que resulte investido de ella, es una situación jurídica.

Solamente el Estado con su poder normático puede crear las nuevas unidades jurídicas, las personas colectivas. Pero también la personalidad del hombre es producto jurídico del Estado pues la historia demuestra que frecuentemente les ha sido negada, suprimida o mutilada.

La tesis de Ferrara por su rigor lógico, por su simplicidad y por el acierto de sus observaciones parece ser la más aceptable; pero no es así, las conclusiones a que llega el jurista partiendo de sus brillantes premisas deduce que entre el reconocimiento del Estado sobre la personalidad jurídica de un ente es factor constitutivo de ésta; y que

si la personalidad no es más que una concesión de capacidad jurídica, - puede otorgarla más o menos amplia.

Concluye Ferrara, que si la calidad de persona es una concesión -- que sólo al Estado compete dar, jamás los hombres, con sus contratos y organizaciones de voluntad podrán hacer una persona jurídica. Estimamos que aquí se impuso el jurista la realidad jurídica del Estado fascista.

La preeminencia que concede la ideología totalitaria a la persona del Estado, ha llevado el absurdo de crear mediante derechos, asociaciones de personas, entidades que sólo dentro de ese regimen se conciben - como producto de la voluntad del Estado.

c) Teoría de la Organización.- Sustentada por Ludwig Enneccerus, - quién señala que hay fines que son comunes a un conjunto más o menos -- amplio de hombres y que sólo pueden satisfacerse por la cooperación ordenada y duradera de esa pluralidad, y agrega, que en todos los pueblos la necesidad haya llevado a uniones o instituciones permanentes, en una palabra, organizaciones para el logro de tales fines: Estado, municipio iglesia, asociaciones, institutos, etc.

Dice Enneccerus que esas organizaciones no son seres vivos, ni tienen voluntad natural, pero en ella las voluntades humanas reunidas y -- las fuerzas humanas unificadas operan en una cierta dirección determinada por el fin de la organización.

Sin lugar a dudas, es acertada la explicación que da el tratadista de esas organizaciones a las que el derecho llama personas morales, --- pues ellas no son más que el medio por el cual los hombres logran la -- satisfacción de necesidades colectivas y que pueden ser satisfechas por individuos aislados y asimismo que se necesita la unión de los hombres para obtener satisfactores y resolver las necesidades colectivas.

Dentro de esas organizaciones debe contarse a la asociación profesional, que no es más que la organización creada por los trabajadores para la obtención y protección de sus intereses comunes.

Ahora bien, en el Derecho Positivo Mexicano, el sindicato es una - persona moral; pero al igual que las demás organizaciones no tuvo su -- origen en una ficción de derechos sino que por el contrario el derecho no hizo más que reconocer a la asociación profesional, existía como una realidad y que fue creada por los trabajadores para satisfacer las nece sidades que le son propias.

El Código Civil para Distrito y Territorios Federales, en su art. 25 define: Son personas morales: I. La Nación, los Estados y los Munic ipios; II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley; III. Las sociedades civiles o mercantiles; IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a las que se refiera la frac ción XVI del art. 123 de la Constitución; V. Las sociedades cooperativas y mutualistas; VI. Las asociaciones distintas a las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cual---

quier otro fin lícito siempre que no fueran desconocidos por la ley.

Es evidente que la disposición citada distingue entre corporaciones de carácter público y privado, cuando dice "las demás corporaciones de carácter público"; refiriéndose a las de la fracción primera y, en seguida alude a las civiles, mercantiles, laborales, etc. Puesto que -- una persona moral que no sea pública interpretando el sentido de la ley sólo será de carácter privado, por lo tanto el sindicato es una persona jurídica de esta última categoría.

Nuestro máximo ordenamiento legal en su art. 123 fracción XVI, nos señala como sujetos de derecho de asociación profesional a los trabajadores, siendo los únicos que están en posibilidad de hacer valer esa garantía constitucional, en virtud del carácter que ostentan, pudiendo -- formarse así, asociaciones profesionales, bien de carácter obrero o patronal. Eso se encuentra consignado en la disposición constitucional -- relativa al principio de libertad que tienen los trabajadores para para tomar parte o no de dichas asociaciones. Nuestra Ley federal del Trabajo reglamenta ésta disposición en su art. 357 que a la letra dice: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de previa autorización". Y el 358 dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

La personalidad jurídica que tienen los sindicatos para ser sujetos de derechos y obligaciones jurídicas emanan pues del mismo texto de la fracción XV del art. 123 Constitucional, ya que al permitir su crea-

ción, por voluntad de trabajadores o patrones con la finalidad de defen
der sus respectivos intereses, se comprende que dichas organizaciones -
gozan de personalidad jurídica, que les permite salvaguardar los dere--
chos de sus agremiados por mediación de los órganos que los representan.
Es necesario también puesto que están dentro de un orden jurídico, lle-
nar los requisitos legales necesarios para que tengan vida jurídica.

El art. 374 de la Ley Federal del Trabajo expresa: "Los sindicatos
legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para..."
Se desprende que los sindicatos gozan de personalidad jurídica a partir
de que ha quedado registrado ante las autoridades que deben llevar a ca
bo dicho registro, ya que éste solamente le dara y reconocerá determina
dos derechos.

LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

La unión de trabajadores en sindicatos para la defensa de sus intereses comunes y la protección de sus garantías sociales, no bastó para que los obreros se organizarán en federaciones y confederaciones, frente a fenómenos económicos y políticos grandes, la lucha por el mejoramiento de condiciones de vida y la formación de una conciencia nacional que dira fuerza política a la misma clase trabajadora.

La realidad sin embargo no ha sido tan complaciente, pues las federaciones y confederaciones, por los intereses ideológicos que representaban entraron en abierta pugna, disputándose el poder de la clase obrera.

En México se formaron varias de distintas categorías y dirigidas -- por políticas de diversas tendencias. El maestro Mario de la Cueva nos dice: "que lo que se llama lucha social tienen dos facetas: la lucha --- de los trabajadores con los patrones y la lucha de las clases centrales obreras para adquirir el dominio sobre la clase trabajadora."¹⁰

Sin embargo debemos señalar que estas pugnas tradicionalistas y -- esos dirigentes tendenciosos eran muy por debajo de los nobles intereses de los trabajadores, y la unidad en federaciones y confederaciones representa un gran avance en la plena madurez del sindicalismo en México.

10) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. 8a. Edic. Porrúa, México 1987, p. 120.

Las federaciones y confederaciones pueden definirse como uniones de - organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores o patrones, según el caso.

Los términos federación y confederación no tienen técnicamente un significado preciso, una federación es una unión de sindicatos, en tanto que la confederación es la unión de federaciones o sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales.

La fundamentación legal de las federaciones y confederaciones la en contramos en la fracción XVI del art. 123 Constitucional que dice que -- tanto los obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en de fensa de sus respectivos intereses formando sindictaos, asociaciones pro fesionales..."

La Ley Federal del Trabajo en su art. 382 dice: Los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

El precepto anterior es una aplicación del texto y espíritu de la fracción XVI del art. 123 Constitucional, pues si las libertades positivas y negativas de asociación profesional se asegurarán en todos sus aspec tos a los hombres, la formación de federaciones y confederaciones debe - ser libre; de otra manera se restringiría la libertad sindical de asocia ción profesional.

Para la constitución de federaciones y confederaciones también exiten requisitos los cuales se dividen en requisitos de fondo y forma. Los primeros a su vez se clasifican en miembros componentes de las federaciones y confederaciones. La formación de estas organizaciones supone la --conurrencia de sindicatos y federaciones legalmente constituidos y aqellos presten su consentimiento para adherirse, correspondiendo a la asamblea general decidir sobre esta cuestión.

Los requisitos de forma están previstos en el art. 383 el cual exige los estatutos de las federaciones y confederaciones, la denominación y domicilio, y nombres de sus miembros, y la forma en que sus miembros --estarán representados en la directiva y las asambleas.

Las federaciones y confederaciones se deben registrar ante la Secrtaría del Trabajo y Previsión Social para que de ese modo adquiera personalidad jurídica; estas agrupaciones tienen como órganos fundamentales a la asamblea y al consejo de administración. La asamblea es la reunión de delegados de sindicatos o federaciones; el consejo de administración a su vez es la representación jurídica de los organismos. Las funciones y las maneras de integrarse de estos dos órganos deben fijarse en los --respectivos estatutos, siendo aplicables lo relativo a las federaciones y confederaciones, las ventajas que se logran en estos organismos, son conseguir la unión de la clase trabajadora para la obtención de mejores prestaciones y conquistas sindicales.

CONCLUSIONES

CAPITULO II

Al adoptar el derecho social en nuestra Constitución de 1917, como un derecho protector de las clases más desprotegidas, sin duda alguna - el artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento, es el reflejo claro de la intención que tuvo el constituyente de Querétaro al plasmar los derechos básicos de la clase trabajadora de nuestro país, que sin duda han encontrado grandes beneficios así como grandes obstáculos que han puesto los enemigos de la clase trabajadora que pese a estos obstáculos ha tratado de mantenerse en pie de lucha.

Las Asociaciones Sindicales sin duda alguna han representado uno de los papeles más importantes en la historia de la clase trabajadora, así como en la historia de nuestro país.

Si bien es cierto que no hace mucho tiempo los sindicatos representaron uno de los sectores más importantes dentro del ámbito político de nuestro país, también es claro que la gran corrupción que invadió este sector vino a restar credibilidad en los ideales y los principios fundamentales que se han perseguido y que aunado a esto los grandes cambios políticos y económicos que se han dado en nuestro país, parece ser, que los sindicatos comienzan una gran lucha por subsistir a estos cambios - tan radicales y que por desgracia los más afectados en esta lucha es la propia clase trabajadora que viene a pagar los malos manejos políticos

y económicos de los líderes sindicales, que han negociado los derechos básicos de la clase trabajadora a cambio de puestos públicos, de concepciones especiales y de dinero.

Es importante que la clase trabajadora retome esos ideales y esos principios básicos y que se una ahora más que nunca para que enfrente los grandes cambios que presenta el nuevo panorama político y económico en un país cambiante que no permite la estatización en ninguno de los sectores.

C A P I T U L O I I I

**EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
COMO REGULADOR DE LAS
RELACIONES LABORALES**

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA

El maestro Nestor de Buen opina acerca de la naturaleza jurídica - de la Institución de la siguiente manera:

"Crítica de la teoría contractual.- Por regla general, los partida rios de la teoría de la tesis contractual, parten de un concepto elemen tal e insuficiente del contrato, que es un acuerdo espontáneo de volun tades, que persiguen fines distintos, adecuados a la ley y a las buenas costum bres, generalmente concensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. Para hablar de la existencia de un contrato, la libre voluntad jugará en las siguientes direcciones: para contratar, para no contratar, la de determi nar las condiciones del contrato, para modificar el contrato, para dar por terminado el contrato."¹

En el contrato colectivo de trabajo no se producen estos requisitos de esencia. Desde el punto de vista patronal no hay espontaneidad, ya -- que la propia ley en su art. 387 obliga a la celebración, consecuentemen te no se produce la libertad para no contratar.

1) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa, México

Igualmente, el patrón no puede contratar aún deseándolo, sino con el sindicato mayoritario. En todo contrato se produce la creación o --- transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el contrato colectivo, lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones sino el establecimiento de un sistema de normas.

Los derechos y obligaciones concretas se producirán al nacer las relaciones individuales, con apego a las normas generales del contrato colectivo de trabajo.

En este sentido el Licenciado De Buen menciona:

"La clasificación del acto colectivo.- En realidad, en los llamados contratos colectivos de trabajo, también se incluyen obligaciones concretas, correlativas de derechos a cargo y a favor de los patrones y sindicatos, sin embargo, tales obligaciones no son esenciales y aún podría -- discutirse la procedencia de su conclusión formal en los contratos colectivos."²

Asimismo se contemplan las consideraciones complementarias que son la posibilidad de que los patrones dicten normas de observaciones obligatorias para determinadas colectividades humanas, parece chocar con la idea de que el Estado tiene monopolio de facultad legislativa. Por otra parte en el terreno particular del derecho del trabajo, la facultad de dictar leyes en materia de trabajo está reservada en los términos del --

2) De Buen Lozano Nestor, Ob. Cit. p. 774

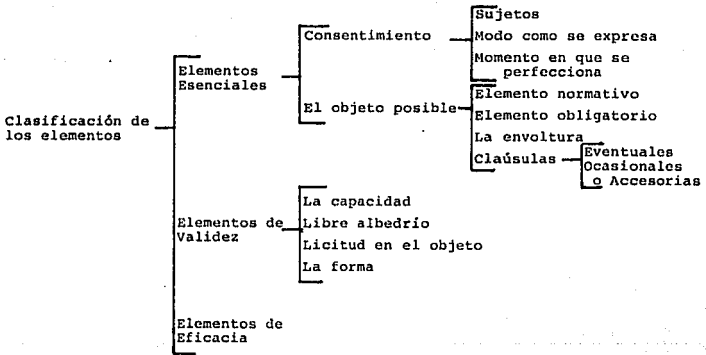
párrafo preliminar del art. 123 de nuestra Carta Fundamental del Congreso de la Unión.

De igual forma, si tenemos en cuenta que cada disciplina jurídica puede regular especialmente determinados actos al contemplar el tratamiento que la Ley Federal del Trabajo al contrato colectivo, necesariamente llegamos a la conclusión de que se trata, precisamente, de una figura nominada. Y aún agregaríamos que esta figura protagonista de nuestro Derecho Colectivo es un acto jurídico propio del Derecho Social, pero no exclusivo, aún cuando en su estructura actual, no exista otro -- que se le pueda equiparar.

Debe ser incluido entre los actos jurídicos y no entre los legislativos, sólo por razones formales, de origen, ya que sus característi--cas (generalidad, abstracción y obligatoriedad), lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos juega la voluntad, pero limitada estrecha--mente por la ley, por lo que su función es secundaria.

Todo lo antes mencionado puede citarse en nuestro Derecho Colectivo ya que considero que estos aspectos son fundamentales en el logro de una armonía jurídica.

CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO



Los elementos que encontramos dentro del acto jurídico y la terminología alemana e italiana son esenciales, de validez y de eficacia.

Los elementos esenciales constituyen realmente elementos estructurales que a su vez son el consentimiento y el objeto posible; podemos considerar elementos o presupuestos de validez en los que existe la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto formal; siendo los terceros elementos o requisitos de eficacia.

La manifestación de la voluntad humana también deberá contener los elementos (esenciales, de validez y de eficacia), como un factor de -- ajuste.

En el momento en que la empresa y el sindicato sientan las bases jurídicas, así como los derechos y obligaciones para regular las relaciones colectivas para quedar perfectamente establecidas y reglamentadas aplican asimismo los elementos mencionados y la falta de un elemento esencial puede calificar de inexistente un contrato colectivo de trabajo, sin embargo podrá surtir efectos entre las partes generando nuevas situaciones económicas y jurídicas irreversibles, ya que la falta de dicho elemento esencial determinará que el documento carece de valor como tal contrato, pero será válido en cuanto tenga un conjunto de derecho en favor de los trabajadores.

Los elementos esenciales son el consentimiento y el objeto posible. Siendo consentimiento el acuerdo de dos o más voluntades para crear, mo

dificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones como lo es el - contrato colectivo de trabajo que es un convenio en el cual podemos anlizar los sujetos, el modo como se expresa el consentimiento y el momento en que se perfecciona el mismo.

Los sujetos como entes capacitados para actuar en forma activa o - pasiva en las relaciones jurídicas deben emitir su voluntad, ya sea en la calidad que fuese como persona física, jurídico-colectiva o moral. La voluntad del sujeto como elemento esencial la debemos entender como la legitimación o reconocimiento en su caso que dan los trabajadores a un determinado sindicato, el cual habiendo reunido ese requisito indispensable estará en facultades para poder celebrar un contrato colectivo de trabajo válido con la empresa o patrón de que se trate, por ejemplo, si la empresa no se encuentra legitimada no será posible la celebración de un contrato colectivo válido por conducto de sus representantes.

Como nos dice el art. 386 de la Ley Federal del Trabajo respecto - al Contrato Colectivo de Trabajo ya que no todos los patrones pueden -- ser titulares de contratos colectivos, si no son patrones titulares de ellos, no están obligados a celebrarlos. No obstante de ello la parte trabajadora, en un contrato colectivo de trabajo, debe, necesariamente estar constituida en sindicato. En consecuencia, el cuadro temporal de un grupo trabajador o de patrones en defensa de intereses comunes que ellos constituyan no serán suficientes por sí mismas, para celebrar --- contratos colectivos de trabajo, considerando así que el derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece a los sindica-

tos, porque existe la voluntad de los sujetos o personas fundándose ese derecho en una presunción que acepta prueba en contrario consistente en que el sindicato sea mayoritario.

Desprendiéndose que la titularidad del contrato dependa de un hecho jurídico cambiante, consistente en la adhesión de la mayoría, conjugándose así hábilmente la situación jurídico-formal y la social, complicándose dicha situación al momento de requebrajamiento, ya sea en favor del patrón o en favor del sindicato, siendo el primero se plantea a propósito de la calificación de la huelga estallada para apoyar la petición de firma de un contrato colectivo de trabajo. Si la mayoría de los trabajadores esta en contra, la huelga será inexistente y el sindicato no podrá firmar contrato colectivo, y el segundo se presenta en los conflictos de titularidad que se resuelven mediante el recuento de votos de los trabajadores declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El modo como se expresa el consentimiento.- Los actos jurídicos en general, aceptan que el consentimiento se manifieste en forma expresa, por signos inequívocos y, o eventualmente mediante el silencio. La expresión del consentimiento puede hacerse en forma verbal, formal o en acto solemne.

En el Contrato Colectivo de Trabajo el consentimiento debe ser expreso y constar por escrito. Así lo dispone el art. 390, que exige, además, se haga por triplicado. Después examinaremos los demás requisitos a que se refiere la ley. En virtud de ello, debe calificarse al contrato

colectivo como de acto formal.

Momento en que se perfecciona el consentimiento.- La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye - al contrato colectivo. En realidad el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficiencia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes, hubiesen convenido en una fecha distinta. El depósito no es, a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del contrato colectivo de terceros sino una condición de eficacia.

ELEMENTOS ESENCIALES.- El objeto posible.

El objeto en un contrato, lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en empresa. Ahora bien, de la misma manera en que se dictan, en base al acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras --- cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión.

En realidad, lo esencial en el contrato colectivo de trabajo lo --

constituye el aspecto normativo. Podría pensarse inclusive, en la existencia de un convenio que no contuviera los otros dos elementos, esto es, las cláusulas que establecen obligaciones específicas entre las partes y las que atienden a su eficacia temporal y territorial. En su lugar operarán las disposiciones de la ley.

Dentro del objeto posible encontramos elemento normativo y es Mario de la Cueva quién señala que son las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las primeras son las normas que, de acuerdo al concepto de Kaskel invocado por De la Cueva pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. Las segundas se refieren a ciertas obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores; pueden citarse como ejemplo según dice De la Cueva, los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, -- hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros recreativos.

El primer grupo representado, en lo esencial, por algunas de las fracciones del art. 391 que señala que el contrato colectivo contendrá. ... IV.- Las jornadas de trabajo; V.- Los días de descanso y vacaciones; VI.- El monto de los salarios; VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento.

Es frecuente, fundamentalmente a propósito de huelga, que se entien

dan violadas las normas anteriores en los casos en que el patrón deja - de otorgar los días de descanso o las vacaciones, o no se cubran los sa- larios, inclusive de manera general. Esto es un claro error de perspec- tiva, porque la obligación que deriva de la celebración de los contra- tos colectivos no es la de pagar los salarios u otorgar las vacaciones, sino la de establecer relaciones individuales de acuerdo a las normas - generales. La violación, es en esos casos de los derechos individuales y no del contrato colectivo de trabajo.

El elemento obligatorio que encontramos dentro del objeto posible, que es elemento esencial dentro de la clasificación de los elementos. Mario de la Cueva, siguiendo las ideas de Hueck-Nipperdey y de la Ofici- na Internacional del Trabajo afirma que el elemento obligatorio está -- formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemen- to normativo y por las reglas que fijen las obligaciones que contrae -- hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colec- tivo de trabajo. Dentro de las primeras se incluyen las que prevén la formación de comisiones mixtas o fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión o de preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario pa- ra garantizar la libertad sindical. Estas cláusulas según De la Cueva, "afectan a la vida misma del contrato colectivo y, en consecuencia, al interés profesional que representa el sindicato."³

3) De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.

Las cláusulas del segundo grupo establecen derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas. Consisten en beneficios que el patrón otorga a el sindicato: ayudas económicas para su sostenimiento, la oferta de un local para sus oficinas.

La envoltura.- Para Lotmar la envoltura del contrato colectivo de trabajo son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución, y en la cita que hace De la Cueva considera insuficiente esa -- idea y expone que este elemento se descompone en dos partes: normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo, esto es, la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial.

Las normas de envoltura son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del contrato colectivo de trabajo.

CLAUSULAS EVENTUALES, OCASIONALES O ACCESORIAS.- Estas cláusulas "son acuerdos que se celebran en ocasiones de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él."⁴

Es indudable que la referencia a éstas cláusulas responde a la inquietud por un fenómeno real, los contratos colectivos no son elaborados, generalmente, por técnicos. En ocasiones su redacción se prepara

4) De la Cueva Mario, Ob. Cit. p. 597.

por líderes sindicales y por patrones, sin un adecuado asesoramiento. los tribunales de trabajo cuya única función es la de recibir en depósito el documento que lo contiene, tampoco pueden ni deben opinar.

Ello determina que se incluyan "materialmente" normas ajenas a las finalidades particulares de los actos normativos, es frecuente que los tabuladores de salarios incluyan nombres y no categorías o que se establezcan medidas disciplinarias, honorarios, normas para prevenir riesgos, y otras disposiciones que son propias de los reglamentos interiores de trabajo. En realidad estas normas son válidas pero de producirse su violación ello no implica la del contrato colectivo, y por ejemplo, y para los efectos de huelga, se encuentra la fracción IV del art. 450.

LOS ELEMENTOS DE VALIDEZ

En la celebración del contrato colectivo de trabajo el problema se plantea de manera diferente ya que el libre albedrio, esto es, la voluntad no viciada no es condiciones Sine quanon; en efecto, la voluntad patronal, en primer término, no tiene la alternativa de negarse a cele---brar el contrato colectivo; en segundo término es legítimo que lo haga bajo amenaza, o sea, advertida de que si no accede a lo solicitado, podrá estallar una huelga. Por otra parte la capacidad juega, montada en sistemas jurídicos distintos, ya que respecto de los sindicatos debe de estarse a la ley laboral, en tanto que la capacidad patronal puede quedar sujeta a las disposiciones civiles, mercantiles o administrativas. Inclusive puede haber discrepancias normativas en orden a la mayoría de

edad de los representantes de las partes; un representante sindical podrá tener, solamente, 16 años de edad, en tanto que un representante patronal deberá tener por lo menos 18 años de edad, que es la mínima en materia civil, mercantil y política.

Conviene examinar, de manera particular, cada uno de los presupuestos de validez.

LA CAPACIDAD

Se requiere para la celebración del pacto normativo, la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patrones tratándose por supuesto de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los 18 años según lo establece el art. 646 del Código Civil, señalándose sus límites en el art. 430 de dicho ordenamiento. Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad sino de representación y habrá de estar a lo ordenado en el art. 709 que señala la personalidad se acredita de conformidad con las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes.

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos 16 años de edad según los artículos 23 y 372 fracción I, a contrario sensu, y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, según lo dispuesto por la fracción IV del art. 692.

EL LIBRE ALBEDRIO

Es materia ciertamente discutible si con respecto al contrato colectivo de trabajo, son aplicables las normas que exigen que la voluntad este exenta de vicios, para que el negocio jurídico sea válido. Aquí si nos parece evidente la separación radical entre las disposiciones del derecho del trabajo y las de otras disciplinas jurídicas, particularmente el derecho civil.

En nuestro concepto el legislador no consideró con toda intención la posibilidad de que se produzcan vicios en el consentimiento necesario para celebrar un contrato colectivo de trabajo.

Apoyan esta opinión las siguientes consideraciones:

1) En el derecho individual el legislador sí los tuvo en cuenta, en los casos de nacimiento de la relación individual motivado por el dolo.

Es la situación prevista en los artículos 47 fracción I y 51 fracción I.

2) El contrato colectivo de trabajo implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorgue en mejores condiciones. La violencia constituye, entonces, un ambiente "natural" del contrato colectivo.

3) El dolo y la mala fe, como instrumentos para obtener mejores condi--

ciones, son compatibles con la imagen de un convenio que es el resultado de la lucha de clases. El error, producido por el dolo o manteniéndolo oculto en actitud de mala fe será, además, resultado de la falta de vigilancia de las partes cuyas consecuencias habrán de arrastrar.

4) En el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos jurídicos de la teoría de las nulidades, particularmente de los llamados vicios - de voluntad. La renovación permanente de los contratos colectivos a través de la revisión anual y bienal, hacen innecesario esperar el resultado de cualquier procedimiento ordinario ante los tribunales cuya solución final se alcanzaría, por regla general, después de la renovación natural del contrato colectivo. No habrá un sindicato que perdiera el tiempo planteando tales demandas y difícilmente un patrón las intentaría sabiendo que, a corto plazo, la presentación concedida por error - motivado por dolo u obtenido por mala fe, se exigirá como conquista sindical.

LA LICITUD EN EL OBJETO

El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en -- una o más empresas o establecimientos.

Ahora bien, podría ocurrir que determinados aspectos del contrato. por ejemplo la descripción de puestos, consignaran conductas ilícitas. Estas no tendrán validez, serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con

los principios que se consignan en los artículos 3o. y 4o. de la ley -- que implícitamente exigen la ilicitud de la actividad. También sería -- aplicable la última parte del art. 5o., produciéndose la situación de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el art. 27 a cuyo tenor si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar -- el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que firman el objeto de la empresa o establecimiento. De esa manera el contrato colectivo, como norma general, seguirá siendo válido, no obstante la ilicitud de alguna de sus cláusulas.

LA FORMA

La ley exige la forma escrita para la validez del contrato colectivo. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, -- bajo la pena de nulidad, dice el art. 390. Se exige, además, que se -- otorgue por triplicado y que se entregue un ejemplo a cada una de las partes. La omisión de estos requisitos no está evidentemente sancionada con la nulidad.

De todo lo expuesto se desprende una conclusión: los presupuestos de validez, en el contrato colectivo de trabajo, no son comparables, en términos generales, con los del negocio jurídico-civil y ni siquiera, con los del negocio jurídico-laboral que mencionamos en su momento.

ELEMENTOS DE EFICACIA

Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros. Los más de ellos son pactados por las partes: se les denomina "modalidades" y consisten, específicamente, en plazo o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición está prevista en la ley. Generalmente es una condición suspensiva.

La ley señala que el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de -- Conciliación y Arbitraje según lo dispuesto por el art. 390. Esto atribuye al depósito, precisamente, la naturaleza de un "conditio iuris"; - se trata, obviamente, de una condición suspensiva.

En realidad el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación natural, es to es, carente de acción. Por ejemplo no podría ser, plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no - depositado.

Donde verdaderamente se acusa la carencia de efectos del contrato colectivo no depositado es al intervenir otro sindicato, que por acción unilateral, emplaza a huelga para la celebración de un contrato colecti vo o que, de acuerdo con el patrón, deposita otro contrato antes de que

se deposite el primero, consiguiendo con ello la representación profesional. Aquí se hace evidente el problema de la falta de eficacia del -- contrato colectivo no depositado.

Las modalidades convencionales pueden pactarse libremente por las partes. Precisamente en el art. 391 fracción III se expresa que las partes pueden determinar su duración o establecerlo por tiempo indeterminado o por obra indeterminada.

La fijación de una obra determinada implica que se celebre el contrato colectivo, bajo condición resolutoria, que consistirá en la conclusión de la obra. El plazo resolutorio es igualmente válido en el contrato colectivo, pero su vencimiento no afectará a las relaciones individuales constituidas.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo está formado por -- una serie de normas que determinan las condiciones de trabajo.

Resultando de gran importancia entender el término condiciones de trabajo, pues de esto depende el alcance que se le dé al contrato.

No son pocos los autores que han pensado que las condiciones de -- trabajo son aquellas que determinan las relaciones individuales de trabajo, como es la compensación y la jornada de trabajo con sus variantes, así como los derechos y obligaciones que regulan las relaciones de trabajo entre el patrón y cada uno de los trabajadores. No es correcto incluir estas condiciones dentro del concepto general, pero sería erróneo pensar que son todas, existen otras de igual o mayor importancia y que rigen las relaciones entre el patrón y el sindicato, así como los mecanismos que dan efectividad al contrato.

Estas condiciones adquieren su importancia por ser las que dan -- fuerza y consistencia al organismo representativo de los trabajadores, y a estos mismos por ser los que transmiten las prestaciones incluidas dentro del mismo y constituyen la esencia del contrato, esta compuesto por: condiciones generales de trabajo, que regulan la existencia de contratos individuales entre otras cosas.

El maestro Baltazar Cavazos Flores afirma que "el elemento normativo del contrato comprende las condiciones mismas del trabajo de la empresa, así como hace mención a lo que la ley establece en relación al contrato colectivo, mismo que debe integrarse con el monto de los salarios, la jornada de trabajo, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada, descansos y vacaciones y todas las demás estipulaciones que sean convenidas por las partes."⁵

Estas cláusulas contienen los derechos que las partes pactan en favor de terceros, es decir, de los trabajadores, y se refieren principalmente a la compensación, jornada de trabajo, descansos y demás prestaciones que disfrutaban individualmente por los trabajadores.

Este tipo de cláusulas tienen la característica de ser las que forman las estructuras de gobierno y de propiedad de la empresa.

Esta visión complementaria de las condiciones de trabajo es la que da al contrato su carácter revolucionario y dialéctico.

Aunque puede decirse que no existen dos contratos iguales, los teóricos de la materia han encontrado que las normas que los integran tienen rasgos comunes y que es posible clasificarlos.

La clasificación que presento, siguiendo las ideas de Mario de la Cueva, quien a su vez sigue las de la escuela alemana a través de ----

5) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México 1989, p. 263.

Hueck y Nipperdey y de la Oficina Internacioanl del Trabajo, es la siguiente:

En el Contrato Colectivo existen tres tipos de cláusulas:

a) Cláusulas que determinan su propósito y vigencia o envoltura -- del contrato.- Incluyen aquellas estipulaciones que definen el propósito del contrato y las partes que intervienen para celebrarlo, así como todo lo relacionado con su vigencia tanto en el tiempo como en el espacio, así por ejemplo definen su nacimiento, duración, revisión, terminación y su ámbito de aplicación, o sea, el número y ubicación de los establecimientos donde se aplica.

b) Cláusulas que determinan la compensación y la jornada de trabajo o elemento normativo.-

Es aquél relativo a regular los contratos individuales de trabajo.

Es el resultado de la substitución que la contratación colectiva - hace de la individual. Algunos autores mexicanos, como Mario de la Cueva consideran "al elemento normativo como elemento esencial del contrato, siendo además el criterio adoptado por nuestra misma ley, al determinar que la ausencia del factor compensación (tabulador) nulifica al - contrato."⁶

En la práctica, la contratación colectiva ha centrado su interés en mejorar este tipo de condiciones de trabajo, con el afán de mejorar los

6) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I.

Porrúa, México, p. 441.

niveles de vida de la clase trabajadora.

La contratación colectiva es el medio a través del cual la clase - trabajadora trata de resolver el conflicto de clase a través de logros o concesiones de tipo económico.

c) Cláusulas que determinan los derechos y obligaciones que adquieren el patrón y el sindicato en su carácter de contratantes, el grado de protección de la organización sindical, así como de las cláusulas -- que garantizan el cumplimiento del contrato o cláusulas de obligatoriedad.-

Este tipo de cláusulas son aquellas que reglamentan o determinan - los derechos y obligaciones que se pactan en un Contrato Colectivo a fa vor de las partes como personas jurídicas, es decir, el patrón y el sin dicato, más específicamente estos derechos y obligaciones se encuentran incluidas en los siguientes tipos de cláusulas:

- Cláusulas que facilitan la aplicación de los derechos de terce-- ros, es decir, que para los beneficios pactados en favor de los trabajad ores pueden hacerse efectivos, se requiere de la intervención previa - del sindicato, a fin de que su aplicación no lesione los intereses y que se haga bajo el principio de equidad y como rector del derecho.

Así por ejemplo el art. 131 de la Ley Federal del Trabajo dice que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección y administración de la em-

presa.

De cualquier manera, la ley deja abierta una posibilidad en su art. 391 fracción VII, donde señala que pueden formar parte de un contrato - todas las estipulaciones que las partes convengan.

Es conveniente exponer la existencia de las comisiones mixtas, integradas con el fin de vigilar el buen funcionamiento de las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, la constitución de las comisiones mixtas está denominado por el principio de que las partes en la lucha social deben buscar por sí mismas la mejor vía de entendimiento.

Esta posibilidad de entendimiento se da en el hecho de que los problemas son tratados por ambas partes en un marco de representación igualitaria y con la facultad de analizar y resolver situaciones particulares.

Su finalidad es buscar soluciones internas sin tener que recurrir a agentes externos o de la empresa.

Las comisiones mixtas de ninguna manera deben substituir al sindicato, más bien, son los mecanismos de ajuste mediante los cuales se da la cotidiana negociación. La representación obrera en las comisiones no obra con autonomía absoluta, el valor de sus decisiones debe estar avalada por la máxima representación de los trabajadores, el sindicato, en

quien descansa la facultad de contratar y decidir; desde este punto de vista, se evita la acción de los empresarios, quienes han visto en las comisiones mixtas la forma más eficaz de nulificar o neutralizar la acción de los sindicatos.

Características de las Comisiones Mixtas:

- Deben estar constituidas por representantes de los trabajadores y del patrón en igual número. Esta característica excluye la posibilidad de que intervengan agentes externos al interés de los trabajadores, que desvirtúen el resultado de sus funciones.

- Deben fundarse en la Ley y reglamentos en el Contrato Colectivo de Trabajo, esto fortalece y convalida sus decisiones.

- Dadas las condiciones mediatizadas de la clase trabajadora, las comisiones mixtas son agentes del proceso transformador del gobierno y administración de la empresa.

- Como consecuencia del punto anterior, son organismos de análisis del problema y de toma de decisiones y facilitan la aplicación del contrato colectivo.

El número de jerarquía de comisiones dentro de una organización de trabajo depende del alcance a que ha llegado la organización.

Sin embargo, podría decirse que la jerarquía de las mismas, de -- acuerdo a lo que se refiere Enrique Mueller se da en tres niveles básicamente: "de tipo operativo, de tipo analítico y de toma de decisiones."⁷

Estos niveles pueden encontrarse operando al mismo tiempo en una -- comisión o pueden dividirse las funciones en diferentes organismos.

El nivel operativo se entiende como aquél en el que las comisiones reciben y estudian los problemas y planes de acción al tratamiento de -- los problemas.

El nivel analítico se entiende como aquél que estructura, concreta y detalla los programas.

El nivel toma de decisiones, se entiende como aquél en el que se -- analizan las alternativas concretas de acción y deciden su implemento, además controlan su aplicación y resultados.

Finalmente cabe señalar que nuestra ley reglamenta únicamente es-- tos tipos de comisiones:

1.- La comisión para determinar la parte de cada trabajador de las utilidades de la empresa. Art. 125 fracción I.

2.- La comisión mixta de Capacitación y Adiestramiento, vigilará --

7) Mueller de la Lama Enrique, Dirección de Relaciones Laborales.

la instrumentación y operación de los programas de Capacitación y Adies tramiento de los trabajadores. Cap. Bis del título IV.

3.- La comisión para formar el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores distribuidos por categorías de cada profesión u oficio. Art. 158.

4.- La comisión de Seguridad e Higiene. Art. 509.

5.- Las que formula el Reglamento Interior de Trabajo. Art. 424 fracción I.

**DURACION, MODIFICACION Y TERMINACION
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Respecto a la duración del Contrato Colectivo de Trabajo el art. 35 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la duración será por tiempo indeterminado.

Al mencionar la falta de estipulación expresa como lo establece el precepto invocado será por tiempo indeterminado, salvo los casos de excepción previstos en la ley, como lo son el señalamiento de obra determinada en la que se estipulará únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador. Así pues, guardando semejanza con los referidos contratos, la Ley Federal del Trabajo señala en su art. 391 fracción III, "su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada", la posibilidad de que el contrato colectivo pueda celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podrá tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

MODIFICACION.- Se entiende por modificación colectiva de las relaciones de trabajo, los cambios que pueden introducirse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a solicitud del sindicato obrero o empresa

rio, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

Según Mario de la Cueva la referida definición de modificación colectiva de las relaciones de trabajo será emparentada con la revisión - obligatoria, primeramente porque son dos procedimientos obligatorios -- que se inician a petición de cualquiera de los dos titulares de los contratos colectivos y en segundo lugar, porque persiguen la misma finalidad, a saber, la substitución de las condiciones de trabajo vigentes.

Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante períodos determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas.

El art. 426 de la Ley Federal del Trabajo, otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo, para lo cual se requiere que se de alguno de los supuestos siguientes:

- a) Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.
- b) Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, establece en su art. 900 los conflictos de naturaleza económica que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento.

El maestro Nestor de Buen afirma "que el espíritu de esta disposición corresponde entonces, la intención de poner remedio a una situación económica inestable, sin necesidad de esperar la revisión del Contrato Colectivo, y se hace el cuestionamiento de si es efectivo este procedimiento."⁸

La respuesta que da a este respecto es abrumantemente negativa, a lo cual estoy de acuerdo puesto que los trabajadores no tienen paciencia para esperar que las autoridades de trabajo desarrollen un proceso jurisdiccional que habrá de culminar meses o años después de un juicio de garantías de imprevisible duración. En el peor de los casos la revisión bienal de los contratos colectivos da mejores esperanzas que esos procedimientos.

Los patronos a su vez, desconfían de un procedimiento cuyo final tal vez se produzca con una empresa cerrada o en quiebra, además el legislador que da y quita con la misma mano hizo inútiles estos procedimientos patronales al disponer en el art. 448 que el "ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza

8) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa, México

económica pendientes.... y la de las solicitudes que se presente."

La ineficacia del procedimiento se hizo patente en 1973 y 1974, -- cuando por virtud del principio de la inflación, los sindicatos de todo el país emplazaron a huelga para obtener un aumento de salarios.

El resultado obtenido: dos aumentos consecutivos del 20% y 22%, me diante acuerdos con la comisión tripartita, fueron la mejor demostra--- ción de la inoperancia del art. 426 y más aún dicha inoperancia se ha - venido observando al paso del tiempo como ha sido en los casos de las - devaluaciones de 1976, 1982 y 1983.

La Ley Federal del Trabajo en su art. 427, señala como causas de - suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o esta- blecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o - su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuen- cia necesaria, inmediata y directa, 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 econó- micas y a las circunstancias del mercado.

IV.- La incosteabilidad, la naturaleza temporal, notoria y manifiest

ta de la explotación.

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

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

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o parte de ellos, se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Tienen sus causas fundadas en el anterior precepto y estas tienen en común el que son circunstancias que afectan al patrón pero repercuten sobre los trabajadores.

En ellos no aparece la idea de culpa, pero si nace una responsabilidad patronal además de ciertas cargas procesales.

Por lo que hace a su alcance la suspensión puede afectar a todos los trabajadores o a sólo una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad.

Por lo que respecta al procedimiento, las juntas deberán conocer de ésta; se han establecido diferentes matices en esta intervención de naturaleza jurisdiccional que atienden a la causa o al grado de urgencia que la medida suponga y drán aviso a la Junta, previo el mismo procedimiento sumario conceder autorización al patrón para suspender. Finalmente, si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Responsabilidad.- Esta puede ser para el patrón, de distinto orden. Al principio y a juicio de la Junta, se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un mes de salario a título de indemnización, dependiendo el tiempo probable de suspensión de los trabajadores y de la posibilidad que se encuentren para nueva ocupación.

Por otra parte tanto el sindicato o sindicatos como los trabajadores podían pedir a la Junta que verifique si subsisten causas de suspensión, en caso contrario, la Junta fijará a la empresa un término mayor de treinta días para la reanudación de los trabajos, la desobediencia - por parte del patrón autoriza a los trabajadores a reclamar la indemnización prevista en el art. 50.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos dando aviso al sindicato y llamando a los trabajadores por el medio que la Junta juzgue adecuado. La reposición habrá de

hacerse en las mismas condiciones anteriores. Los trabajadores deberán contar con un plazo de treinta días, a partir del último llamamiento -- por lo menos para volver al trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones equivale a un despido.

La ley dentro del capítulo correspondiente a los conflictos de naturaleza económica nos dice lo siguiente: en la tramitación de estos -- conflictos, las Juntas deberán procurar ante todo, que las aprtes lleguen a un convenio. Para este fin podrán intentar la coinciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución que ponga fin al conflicto. .

Como ya hemos venido mencionando con antelación, el ejercicio de - derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes y la de las solicitudes que se presenten, con excepción de que los trabajadores manifiesten por escrito - estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de una Junta.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, podrán ser plan teados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos co lectivos, por los trabajadores en caso de sentir afectados sus interese ses profesionales, o por el patrón de manera escrita.

Una vez ingresada la demanda de inmediato se llevará a cabo una -- audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a - la presentación de dicha solicitud o demanda.

Si no concurre el promovente se le tendrá por desistido de su soli
cidad, si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme con to
do arreglo, si concurren ambos, la Junta los exhortará para que lleguen
a un arreglo, si esto sucede se le pondrá fin al conflicto por medio de
un convenio que producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un -
laudo.

Dentro de la misma audiencia, la Junta designará tres peritos por
lo menos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al -
conflicto, otorgándoles un término no mayor de treinta días para la emi
sión del dictámen respecto de la forma en que de acuerdo a su criterio
puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda
designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o --
rinda su dictámen respectivo directamente por separado, las partes po--
drán tener derecho a realizar las observaciones a ese dictámen dentro -
de las setenta y dos horas de haber recibido copia de este, si así lo -
consideran pertinente.

Sí así sucede, la Junta citará a las partes a una audiencia a la
que deberán concurrir los peritos, los cuales responderán a las pregun-
tas que de sus dictámenes se desprenden. Una vez desahogadas las prue--
bas en su totalidad se concederá a las partes un término de setenta y -
dos horas para presentar alegatos, el auxiliar declarará cerrada la ing
trucción y dentro de los quince días siguientes formulará su dictámen -
el cual se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno
de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Jun

ta.

El presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al que sean entregados a los representantes las copias del dictámen.

La Junta a fin de conseguir un equilibrio y justicia social entre trabajadores y patrones, dentro de su resolución podrá aumentar o disminuir al personal, jornada de trabajo, salarios y en general modificar las condiciones de trabajo en la empresa; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes. Otra forma de modificación es la revisión de contrato, de la cual trataremos en apartados posteriores.

TERMINACION

El contrato colectivo de trabajo, termina en los casos que señala el art. 401 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que son señalados a continuación, con un breve comentario:

1.- Por mutuo consentimiento.- Dicha causa es la aceptada unánimemente como causa de terminación de cualquier contrato sinalagmático.

2.- Por la terminación de la obra.- La cual es la más lógica cuando se trata de empresa u obra determinada.

3.- En los casos del capítulo VIII de este título (terminación colectiva de las relaciones de trabajo). Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente al establecimiento.

Aún cuando la ley no lo señala, puede producirse una cuarta hipótesis de terminación de contrato colectivo, de acuerdo con el maestro Nestor de Buen, la cual se da "en el caso de que cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores por cualquier circunstancia la empresa o establecimiento, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato y en ese caso cabe la posición de que se declara por la Junta competente la terminación del contrato colectivo."⁹

Si posteriormente esa empresa o establecimiento es reabierta seguirá rigiendo el mismo contrato colectivo que existía con anterioridad al cierre, mismo que seguirá surtiendo sus efectos, excepto cuando se trata de contrato celebrado con sindicatos de empresa.

Con objeto de señalar en qué consisten las causas de terminación señaladas en la fracción III, se transcriben las causas de terminación colectiva señaladas en el art. 434.

1.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su

9) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa, México 1987, p. 782.

incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

3.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

4.- Los casos del art. 38.

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

CONCLUSIONES

CAPITULO III

Sin lugar a dudas, el Contrato Colectivo de Trabajo ha representado en la clase trabajadora uno de los grandes logros sociales de este siglo, ya que ha permitido procurar un equilibrio entre los dos grandes sectores de la producción, es decir, la clase trabajadora (representada por sindicatos) y la parte patronal (a través de sus representantes).

Si bien es cierto que el contrato colectivo ha traído grandes beneficios a la clase trabajadora también es cierto que estos logros han venido disminuyendo, ya que el contrato colectivo se ha tenido que ir adecuando a las políticas gubernamentales que se han implementado con la finalidad de lograr un equilibrio económico y que han repercutido de modo notable en la clase trabajadora y por consecuencia en la desaparición de algunos contratos colectivos y la creación de nuevos contratos con mucho menos cláusulas en favor de los trabajadores.

C A P I T U L O I V

**LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES POR LA
TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO Y LA APLICACION DEL
PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN
ESTE TIPO DE CONFLICTOS**

CAPITULO IV

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En su título séptimo, capítulo tercero, la Ley Federal del Trabajo vigente, refiere los diversos aspectos regulados de la contratación colectiva, siendo fundamentales para el presente análisis los siguientes Artículos del mismo:

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

Lo anterior se refiere al documento básico que contendrá las prestaciones y contraprestaciones a que se obligan las organizaciones de trabajadores que legalmente tengan la representación y el patrón o grupo legalmente constituídos.

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

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

Dicho Artículo establece una obligación para el patrón y un derecho que ejercitaría el trabajador en caso de incumplimiento.

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

- A) 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;
- B) Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- C) 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.

En el presente Artículo encontramos la base para dirimir los conflictos intersindicales, surgidos por la titularidad del contrato colectivo y que fundamentalmente se refiere a el dominio de las mayorías en cualquier controversia originada al respecto.

Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el Artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Visto lo anterior, se confirma lo señalado, esto es que mientras subsista la mayoría en un sindicato, este podrá detentar legalmente la titularidad de un contrato colectivo, pero una vez perdida tal condición, el mismo podrá ser revocado en favor de la organización que previo procedimiento especial acredite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, representar a la mayoría de trabajadores sujetos a dicho contrato.

En lo que se refiere al procedimiento a seguir en los casos de conflictos intersindicales surgidos por la titularidad del contrato colectivo, el mismo se encuentra normado por lo estipulado en los Artículos 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo, que en su capítulo XVIII de los procedimientos especiales, lo detalla, por lo que a continuación se hará una breve semblanza del mismo:

Artículo 892.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se presenten con motivo de la aplicación de los Artículos 5o. fracción III; 153-X; 162; 204 fracción IX; 209 fracción V; 210; 236 fracciones II y III; 389; 418; 424 fracción IV; 427 - fracciones I, II y VI; 434 fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

El Artículo expuesto, como esta visto, se aplicará al Artículo 389 relacionado con la titularidad de los contratos colectivos de trabajo y refiriéndose al procedimiento a continuación exponemos los Artículos subsecuentes:

Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación -- del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas - ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el Artículo 503 de esta Ley.

Artículo 894.- La Junta al citar al demandado, lo apercibirá que - de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean -- contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 895.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I) La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del Artículo 876 de esta Ley;
- II) 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;
- III) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el Artículo 931 de esta Ley; y
- IV) Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírá los alegatos y dictará resolución.

A este Artículo, el maestro Alberto Trueba Urbina, ha vertido el siguiente comentario: "...Incorre en fallas técnicas y es contrario a la realidad; es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesoradas por su representante o abogado en el periodo conciliatorio. Además, esta medida es contraria a los intereses de los trabajadores."¹

Artículo 896.- Si no concurre el actor o promovente a la audiencia se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del Artículo 503 de esta Ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportados por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se contravierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el Artículo 894 de esta Ley.

Artículo 897.- Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo en los casos de los Artículos 389; 418; 424 fracción IV; 427 --

1) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. México 1989, p. 410

fracciones II, III y VI; 434 fracciones I, III y V; y 439 de esta Ley, en la que deberá intervenir el Presidente de la Junta o de la Junta Especial.

Como es evidente, los conflictos intersindicales derivados de la titularidad del contrato colectivo de trabajo se tramitarán y resolverán, únicamente con la intervención del Presidente de la Junta o de la Junta Especial.

Artículo 899.- En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables.

El primer capítulo señalado en el Artículo descrito, se refiere a las pruebas, las cuales se presentarán en la forma establecida por las Reglas Generales consignadas en el mismo, mientras que en el segundo -- que se indica, se contienen las características particulares de los Procedimientos Especiales.

En el presente inciso y a fin de ser más objetivos en el contenido del trabajo que se ha venido desarrollando, se estructura un breve análisis a un caso práctico, tomando como modelo un expediente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, mismo que se ha procurado adecuar al formato de esta investigación, sintetizando el contenido de algunas actuaciones y acuerdos, procurando no alterar su esencia jurídica, pero sí dándole énfasis a los aspectos relevantes. Asimismo, es pertinente hacer

la aclaración de que se conserva el estilo original en algún caso el --
texto integro en el Procedimiento Especial se desglosa.

Visto lo anterior, pasamos a revisar el conflicto entre el sindica-
to "GUEDELIA GOMEZ" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE CORTE
Y CONFECCION DE ROPA. VS. CONFECCIONES ALPI, S.A. Y LA ASOCIACION SINDI-
CAL MEXICANA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F.,
mismo en que se controvierte la titularidad del contrato colectivo de --
trabajo entre las organizaciones sindicales antes mencionadas.

SINDICATO "GUEDELIA GOMEZ" DE TRABAJADORES Y
EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE CORTE Y CONFECCION DE ROPA.

VS.

CONFECCIONES ALFY, S.A. Y LA ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F.

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA
LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
DEL DISTRITO FEDERAL.
P R E S E N T E .

DAVID TELLEZ GARCIA, en mi carácter de Secretario General del Sindicato "GUEDELIA GOMEZ" de trabajadores y empleados de la Industria de Corte y Confección de Ropa señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones que se relacionen a este asunto el ubicado en el No. 23 de las Calles de Lucas Alamán en la Colonia obrera de esta Ciudad, respetuosamente comparezco y expongo:

QUE VENGO A DEMANDAR A:

A) La Empresa CONFECCIONES ALFY, S.A. con domicilio -- en la calle Chiclé No. 134 - 102, Col. Granjas México, C.P. 08400, en México, D.F.

B) LA ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADORES -- DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F., con domicilio en Río Tiber No. 38, Despacho 203 y 204, Col. Cuahutemoc, C.P. 06500, en esta ciudad

Como es evidente la presente demanda contiene un formato similar a cualquier otra y en la misma se advierte que se emplaza tanto a la organización sindical controvertida como al patrón con que se tiene la relación laboral, aunque el procedimiento se sigue conforme a lo estipulado por los Artículos 892 al 899 de la Ley Federal del trabajo vigente.

PRESTACIONES QUE SE DEMANDAN:

A) La Administración y Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre los demandados, con todas las consecuencias legales inherentes a dicha Administración, así como el reconocimiento que hagan los demandados de la situación jurídica creada a favor del Sindicato actor, en virtud de que representa el interés profesional de los trabajadores de la Empresa "CONFECCIONES ALFY S.A."

La presente prestación es la base fundamental de la demanda puesto que la pérdida del interés profesional y de la administración y titularidad del contrato colectivo de trabajo es lo que persigue la parte actora contra la demandada, lo anterior conforme a lo dispuesto por el Artículo 389 de la Ley que norma la relación laboral.

B) La declaración y reconocimiento que haga esa H. Junta de que el Sindicato actor representa el mayor interés profesional de los trabajadores al servicio de la Empresa "CONFECCIONES ALFY, S.A." como consecuencia o en relación con este conflicto, ya que cualquier actuación que realice la Empresa mencionada con la ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F., es ilegal ya que el Sindicato actor es el único representante legal de dichos trabajadores.

Conforme a lo señalado a la prestación anterior, es evidente que -- al dictar un laudo condenatorio contra la demandada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje obliga al patrón a reconocer única y exclusivamente a la parte actora como titular de los derechos de la relación colectiva de trabajo con ella, por lo que inclusive se podría considerar oficioso este inciso.

C) La abstención de la Empresa y del Sindicato codemandados por aplicar cualquier sanción a los trabajadores al servicio de la Empresa "CONFECCIONES ALFY, S.A.", como consecuencia o en relación con este conflicto, ya que cualquier actuación que realicen a este respecto será ilegal.

De igual forma que en el inciso anterior, esta prestación se puede considerar únicamente "AD CAUTELAM" ya que no es necesario señalarla en virtud de que cualquier atentado contra los derechos de los trabajadores contenidos en la Ley Federal del Trabajo vigente, sería causa de un conflicto individual de trabajo e inclusive colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

FUNDAN ESTA DEMANDA LOS SIGUIENTES:

H E C H O S

1.- El Sindicato "GUEDELIA COMEZ" de Trabajadores y Empleados de la industria de Corte y Confección de Ropa es un Sindicato - Nacional de la Industria, debidamente registrado que cuenta con Estatutos legalmente aprobados y registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; como se acredita en el Oficio de la Personalidad del suscrito como Secretario General.

El presente hecho se puede considerar deficiente en su exposición toda vez que como se vera más adelante no señala la actualización de la documentación que acredita la personalidad y titularidad de la relación colectiva de trabajo del demandante, lo cual puede dar y dió pie a una prevención requiriendo acreditar lo señalado.

2.- La totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa "CONFECCIONES ALFY, S.A." se han afiliado al -- Sindicato actor habiendo cumplido con los requisitos, condiciones, señados en los Estatutos para la admisión de miembros y habiendo causado alta como socios de la misma organización actora; (se procede a comunicar estas altas a la autoridad ante la que se esta registrado mediante los avisos respectivos y padrones, actas y demás anexos en los que aparecen la Lista con el número, nombre y domicilio de estos nuevos socios así como la Empresa donde prestan sus servicios) por lo tanto, le corresponde al Sindicato actor, de acuerdo con lo dispuesto po la Ley Federal del Trabajo, LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, existente y en vigor en la empresa "CONFECCIONES ALFY, S.A."

Igual que en el numeral que antecede, nos encontramos ante una manifestación incompleta y que no se señala ni se ofrece un hecho actualizado ni la documentación que lo ampara dando lugar a la prevención que ya he indicado en el comentario al mismo.

3.- Este Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado en-

tre la Empresa "CONFECCIONES ALFY, S.A." Y LA ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F., deberá administrarse al Sindicato actor, de acuerdo a lo manifestado en el --- hecho anterior.

El numeral que se comenta, más que un hecho es una prestación que ya se ha expresado en el capítulo correspondiente por lo que el exposnente considera irrelevante ampliar este inciso.

D E R E C H O

Artículo 123 Constitucional
Apartado "A", Fracción VI.

Tanto los obreros como los Empresarios tendrán derecho de - coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones, etc

Artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir -- Sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él.

Artículo 388 y 389 de la Ley Federal del Trabajo.

La pérdida de la mayoría a que se refiere el Artículo anterior declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

En realidad como ya se ha señalado la naturaleza jurídica del conflicto que se inicia , radica esencialmente en el Artículo 389 de La -- Ley Federal del Trabajo que se refiere básicamente a la pérdida de mayoría que requiere la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.

El procedimiento debe normarse por lo dispuesto en los Artículos 382, 931 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Si se ofrece como prueba el RECUENTO de los Trabajadores, se observará las siguientes normas:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que - deberá efectuarse.
- II. No se computarán los votos de los trabajadores - de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de Emplazamiento a Huelga.
- III. Serán considerados trabajadores de la Empresa, los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior.
- IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al RECUENTO.

Inexplicablemente la parte actora al referirse a la parte adjetiva de su demanda invoca Artículos de la Ley Normativa que no corresponden

al procedimiento a seguir en la acción intentada puesto que debió haber invocado los Artículos 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo de acuerdo con la suplencia en la deficiencia de la queja en materia laboral las omisiones en que incurrió la actora son subsanadas por la misma Junta conforme al Artículo 685 de dicha legislación; el Artículo 931 que nos indica al referirse a las pruebas, debe ser expresado en el momento procesal oportuno; así mismo el Artículo 382 indicado se puede decir que no tiene relación con la litis planteada.

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Se ofrecen como pruebas en relación con todos y cada uno de los puntos materia de controversia en el presente asunto:

1.- INSTRUMENTAL de actuaciones, en todo lo que favorezca los intereses de la parte actora.

2.- PRESUNCIONAL en su doble aspecto en todo lo que beneficie al Sindicato actor.

3.- RECUENTO, que se practique por conducto del C. Actuario, entre los trabajadores de la Empresa "CONFECCIONES ALFY, S.A.", en su domicilio y

a) Los trabajadores que conforme a la Ley deberán ser sindicalizados y que presten sus servicios para la demandada en su domicilio, deberán manifestar en forma libre y espontánea su voluntad acerca de a qué Organización Sindical pertenecen y desean seguir perteneciendo, al efecto, deberán identificarse al Sindicato que representó como Sindicato "GUEDELIA GOMEZ" de Trabajadores y Empleados de la Industria de Corte y Confección de Ropa y al Sindicato demandado como SINDICATO DEMANDADO.

b) No se computarán los votos de los trabajadores que son de confianza, ni de los que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación de la Demanda.

c) Deberán tomarse en consideración únicamente los trabajadores -- que estaban prestando sus servicios a la fecha de presentación de esta Demanda, para lo cual deberá tomarse en consideración la nómina, liquidaciones de cuotas al INFONAVIT y avisos de alta la IMSS, correspondientes a la semana anterior a la fecha de presentación de la Demanda.

d) El recuento deberá llevarse a cabo en la Oficinas Principales de la Empresa, y en todas sus dependencias, pero en el bien entendido de que no se permitirá el acceso al personal o parte del personal que intervenga en la diligencia del RECUENTO de la Empresa y en todas sus dependencias, el C. Actuario deberá realizar el Recuento en el lugar --

donde se encuentre el personal y en caso necesario, en el sitio que habilite esa H. Junta para ello.

En la presente demanda la parte actora se apega a lo contenido en el Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que señala la falta de -- formalidad en las promociones relacionadas con el procedimiento laboral y ofrece sus pruebas en su escrito inicial siendo en este caso la más -- importante el recuento que señala el Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, pudiendo presindirse inclusive de todas las demás, puesto que la única forma de acreditar el derecho demandado es dicha probanza.

Por lo expuesto:

A USTE C. PRESIDENTE, Atentamente pido se sirva:

PRIMERO.- Tenerme por presentado en la personalidad -- que acredito demandando de la Empresa "CONFECCIONES ALFY, S.A." y la -- ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F., en vigor de la Empresa y ya especificado anteriormente.

SEGUNDO.- Ordenar se le de a esta Demanda la tramita-- ción que conforme a la Ley corresponda.

OTORGAMIENTO DE PODER

En este acto, y de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 376 y 392 de la Ley Federal del Trabajo, 2554 y 2555 del Código Civil, para el Distrito Federal, otorgamos, poder con las más amplias facultades en cuanto a derecho proceda a las personas que a continuación se mencionan para que a nombre y representación del Sindicato actor intervengan en este conflicto y en todas sus consecuencias, incluyendo las facultades de suscribir convenios, desistimientos o Prórrogas. APODERADOS LEGALES DEL SINDICATO, CC. ISABEL MENDOZA GARCIA, FEDERICO RIVEROS ORTIZ Y --- FRANCISCO MARTINEZ GUZMAN.

PROTESTO LO NECESARIO
MEXICO, D.F., A 11 DE SEPTIEMBRE DE 1989
POR EL COMITE EJECUTIVO
EL SECRETARIO GENERAL

C. DAVID TELLEZ GARCIA

Esta última parte se considera únicamente para cubrir la formalidad que requiere cualquier escrito jurídico, aunque como ya se indicó en el procedimiento laboral no es indispensable por lo cual, lo único trascendente vendría a ser la firma de la actora que cubre el requisito de legalidad que exige la ley.

A la anterior demanda le recae un acuerdo, que lo turna a la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje encargada de los conflictos colectivos, a fin de que sea registrada en el libro de gobierno y asignada al secretario correspondiente.

A la demanda promovida le recae un acuerdo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. previniendo a la parte actora para -- que en un termino de 15 días naturales actualice su documentación en la Secretaría General de Registro de Asociaciones, y en caso de no efectuarse se ordenaría el archivo del expediente conforme a los Artículos 685, 368, 374 fracción III de la Ley Federal del Trabajo vigente, situación que ya habíamos comentado era previsible debido a las deficiencias del curso inicial de demanda.

La prevención dictada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se desahogo exhibiendo mediante una promoción, un oficio con fecha anterior a la demanda expedida, por el Secretario General de registro de Asociaciones en que actualiza la anotación del Comité Ejecutivo y Padrón de Socios del Sindicato "GUEDELIA GOMEZ" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE CORTE Y CONFECCION DE ROPA, quedando vigentes a la fecha de emplazamiento.

Visto lo anterior la Junta de conocimiento, acordó la radicación de la demanda, ordenando el emplazamiento en que señala fecha para la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES: PRUEBAS Y RESOLUCION, en Procedimiento Especial, conforme a los instructivos que para tal efecto emplea dicha autoridad.

Habiendo sido emplazada en tiempo y forma, las demandas en virtud de ser personas morales, mediante sus apoderados, comparecieron ante -- la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la fecha y hora señaladas

por la misma, solicitando conjuntamente con la parte actora se difiriera la audiencia a fin de llegar a una conciliación entre las partes, -- acordando dicha autoridad laboral una nueva fecha para el desahogo de -- la diligencia prevista. Ahora bien, en razón de no llegar a un arreglo entre las partes, la demandada ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F. previamente a la fecha de citación, presentará ante la Junta de conocimiento, un ocurso en -- que contesta la demanda instaurada en su contra en la forma en que a -- continuación se expone:

SINDICATO "GUEDELIA GOMEZ" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE CORTE Y CONFECCION DE ROPA

VS.

ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DE D.F. Y/O EXPEDIENTE NUMERO: 612/89

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.
P R E S E N T E

EN MI CARACTER DE SECRETARIA GENERAL DE LA ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F., PERSONALIDAD QUE ACREDITO EN LOS TERMINOS DE LA COPIA CERTIFICADA DEL OPICIO POR EL QUE EL REGISTRO DE ASOCIACIONES DE ESTA H. JUNTA TOMA NOTA DEL COMITE EJECUTIVO EN FUNCIONES, DESIGNANDO -- COMO APODERADOS DE LA ASOCIACION SINDICAL QUE REPRESENTO CON TODAS LAS FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES DEL MANDATO EN LOS TERMINOS DE LOS -- ARTICULOS 376, 392 Y DEMAS RELATIVOS Y APPLICABLES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION CON LOS ARTICULOS 2554, 2555 Y DEMAS RELATIVOS Y -- APPLICABLES DEL CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL A LOS SEÑORES LIC. GUILLERMO LOPEZ BELTRAN, HECTOR R. GUILLEN, LEOPOLDO TORRES PELAYO, --- PEDRO Y FEDERICO SANCHEZ RONAN Y MA. DE LOS ANGELES ORTEGA SANCHEZ, -- ATENTAMENTE COMPAREZCO PARA EXPONER:

QUE A NOMBRE Y REPRESENTACION DE LA ASOCIACION SINDICAL QUE REPRESENTO, VENGO A DAR CONTESTACION A LA INFUNDADA, FALSA Y TEMERARIA DEMANDA INTERPUESTA EN SU CONTRA EN LOS TERMINOS QUE A -- CONTINUACION SE EXPRESAN, NEGANDOLA DESDE LUEGO EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES Y CONTROVIRTIENDOLA CORRELATIVAMENTE, RESPECTO A LAS PRESTACIONES QUE SE RECLAMAN SE MANIFIESTA:

Como es evidente los párrafos anteriores única y exclusivamente -- son para cubrir los requisitos de toda promoción legal y la acreditación de la personalidad de la demandada por lo que pasamos a lo que se refiere estrictamente a la contestación de la demanda citando textualmente el párrafo correspondiente:

CARECE DE ACCION Y DERECHO EL ACTOR PARA RECLAMAR DE MI REPRESENTADA, LA PERDIDA DEL INTERES PROFESIONAL DENTRO DE EL CENTRO DE TRABAJO -- CODEMANDADO Y COMO CONSECUENCIA LA ADMINISTRACION Y TITULARIDAD DEL -- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE RIGE LAS RELACIONES LABORALES EN EL MISMO, CON TODAS SUS CONSECUENCIAS LEGALES INHERENTES, EN VIRTUD DE QUE

EL EJERCICIO DE LA ACCION QUE PRETENDE SE BASA EN HECHOS Y PRESUPUESTOS FALSOS, COMO SE ACREDITARA EN SU OPORTUNIDAD; TODA VEZ QUE LA ASOCIACION QUE REPRESENTO ES QUIEN HA DETENTADO Y DETENTA LEGALMENTE LA REPRESENTACION DE TODOS Y CADA UNO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA CODEMANDADA, QUIENES SE ENCUENTRAN AFILIADOS A ELLA Y VIGENTES EN SUS DERECHOS SINDICALES, POR TAL MOTIVO LA ASOCIACION SINDICAL QUE REPRESENTO EN EFECTO Y CONFORME A LA LEY TIENE CELEBRADO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CON LA EMPRESA CODEMANDADA Y QUE RIGE EN LA ACTUALIDAD LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE SU PROPIEDAD. POR TAL MOTIVO ES IMPROCEDENTE EL RECONOCIMIENTO DE LA SITUACION JURIDICA, QUE PRETENDE EL ACTOR; SIN ESPECIFICAR CUAL, COMO, DONDE, POR QUE, ETC. ETC., HACIENDO NOTAR DESDE AHORA A ESA H. JUNTA LA OSCURIDAD CON QUE SE CONDUCE EL ACTOR CON TODO DOLO Y MALA FE, LO QUE IMPIDE A NI REPRESENTADA CONTESTAR Y CONTROVERTIR ADECUADAMENTE, DEJANDOLA EN COMPLETO ESTADO DE INDEPENDENCIA. ASI MISMO ES DEL TODO IMPROCEDENTE EL RECONOCIMIENTO Y DECLARACION QUE PRETENDE EL ACTOR HAGA EN SU FAVOR ESA H. JUNTA, DE QUE REPRESENTA EL MAYOR INTERES PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA CODEMANDADA, EN VIRTUD DE QUE LA ASOCIACION SINDICAL QUE REPRESENTO LA HA DETENTADO Y CONTINUA DETENTANDOLO COMO SE ACREDITARA EN SU OPORTUNIDAD Y POR LO TANTO ES EL UNICO REPRESENTANTE LEGAL DE DICHS TRABAJADORES.

La parte demandada niega las prestaciones que le demanda su contraria argumentando que carece de acción y derecho para reclamarselas en virtud de que el ejercicio de la acción que pretende, se basa en hechos y presupuestos falsos, puesto que la misma es quien en realidad ha detentado y detenta legalmente la representación de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa demandada alegando además una supuesta obscuridad en el escrito de demanda, situaciones que no prueba en ninguna forma por lo cual el suscrito considera que lo anterior es única y exclusivamente una manifestación unilateral sin trascendencia jurídica sujeta a que se pruebe en la etapa probatoria de la demanda, por otra parte el capítulo de hechos aparece contestado en la forma siguiente:

EN CUANTO A LOS HECHOS SE CONTESTAN Y SE CONTROVIERTEN CORRELATIVAMENTE DE LA SIGUIENTE FORMA:

1.- EL HECHO CORRELATIVO NI SE AFIRMA NI SE NIEGA, POR NO SER PROPIO, CORRIENDO A CARGO DEL SINDICATO ACTOR ACREDITARLO, SIN EMBARGO SE ACLARA QUE LA ASOCIACION SINDICAL QUE REPRESENTO FUE CONSTITUIDO LEGALMENTE Y SE ENCUENTRA VIGENTE EN SUS DERECHOS, DEBIDAMENTE RECONOCIDO -- POR LAS AUTORIDADES RESPECTIVAS Y CONFORME A NUESTRAS LEYES.

Si bien es cierto que la carga de la prueba recae en la parte actora, también lo es que la demanda deberá probar las manifestaciones que ha hecho en cuanto a la mayoría dice tener en la relación laboral con la empresa codemandada, puesto que en este caso lo importante no es señalarlo sino demostrarlo.

2.- EL HECHO CORRELATIVO QUE SE CONTESTA, NI SE AFIRMA NI SE NIEGA POR NO SER PROPIO Y CORRERA A CARGO DE LA ACTORA ACREDITARLO. SIN EMBARGO SE ACLARA PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES CONDUCTENTES QUE SUPONIENDO SIN CONCEDER QUE HUBIESE REALIZADO LOS AVISOS A QUE SE REFIERE Y ESTOS LOS HUBIESE REALIZADO CONFORME A SUS ESTATUTOS Y LA LEY, TAL HECHO IN SITU NO GENERA LA ACCION Y EL DERECHO QUE PRETENDE HACER VALER MEDIANTE ESTE PROCEDIMIENTO, MUCHO MENOS QUE LE CORRESPONDA DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO POR MI REPRESENTADA Y LA EMPRESA CODEMANDADA COMO ES DE EXPLORADO DERECHO.

Como ya se comento en el numeral que antecede la presente controversia la única alternativa de solución que presenta es que se efectúe el recuento que consigna el Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo vigente, siendo incluso intrascendente cualquier manifestación que se vierta al respecto.

3.- MAS QUE UN HECHO EL PRESENTE APARTADO QUE SE CONTESTA CONSTITUYE UNPETITORIO DEL SINDICATO ACTOR; SIN EMBARGO ES CIERTO QUE LA ASOCIACION SINDICAL QUE REPRESENTO TIENE CELEBRADO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON LA EMPRESA CODEMANDADA, QUE RIGE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SU PROPIEDAD, ELLO DEBIDO A QUE TODOS Y CADA UNO DE LOS TRABAJADORES QUE LE PRESTAN SERVICIOS SON SOCIOS DE ESTA ASOCIACION SINDICAL, QUIEN LOS REPRESENTA LEGALMENTE, POR LO TANTO LE CORRESPONDE EL INTERES PROFESIONAL PARA ADMINISTRAR Y CONTINUAR ADMINISTRANDO DICHO CONTRATO COLECTIVO. POR LO TANTO ES FALSO, -- INEXACTO Y SIN FUNDAMENTO LEGAL, LO QUE PRETENDE EL SINDICATO ACTOR, ES

DECIR QUE CON EL SOLO HECHO DE HABER REALIZADO LOS AVISOS QUE AFIRMA -
REALIZO EN EL APARTADO DE HECHO ANTERIOR, LE CORRESPONDA LA ADMINISTRA-
CION DEL CONTRATO COLECTIVO DE REFERENCIA, COMO YA SE CONTROVIRTIO EN -
SU OPORTUNIDAD.

SE OPONEN COMO DEFENSAS Y EXCEPCIONES LAS SIGUIENTES:

- A).- LAS EXPRESADAS AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LAS QUE SE DERIVEN DE TALES MANIFESTACIONES.
- B).- LA SINE ACTIONE AGIS, EN RAZON DE QUE COMO SE DIJO ANTES EL SINDICATO ACTOR PRETENDE HACER VALER EL EJERCICIO DE SUS ACCIONES EN HECHOS Y PRESUPUESTOS FALSOS.
- C).- LA PLUS PETITIO, EN RAZON DE QUE EL SINDICATO ACTOR SE EXCEDE EN SUS PRETENSIONES SIN TENER DERECHO A ELLO, BUSCANDO SOLO UN ENRIQUECIMIENTO ILEGITIMO.

Las anteriores excepciones y defensas se puede considerar que fueron opuestas con el fin de cumplir con el requisito procedimental, puesto que es evidente que no ofrece ningún fundamento legal que soporte sus manifestaciones, deja entonces la posible validez de las mismas a la pro bación induditable dentro del juicio.

SE OFRECEN COMO PRUEBAS DE LA PARTE QUE REPRESENTO, A EFECTO DE ACREDITAR LAS MANIFESTACIONES, DEFENSAS Y EXCEPCIONES HECHAS VALER AL CONTESTAR EL ESCRITO DE DEMANDA LAS QUE A CONTINUACION SE EXPRESAN, MISMAS QUE SE RELACIONAN CON TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS QUE FORMAN PARTE DE LA LITIS Y TIENEN POR OBJETO ACREDITAR TALES EXTREMOS, LAS CUALES CONSISTEN EN:

1.- LA INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 835 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, CONSISTENTE EN EL CONJUNTO DE ACTUACIONES QUE INTEGREN EL EXPEDIENTE, FORMADO CON MOTIVO DEL PRESENTE JUICIO - ASI COMO LAS PRESUNCIONES LOGICAS, JURIDICAS Y HUMANAS QUE DE ELLA SE DERIVEN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 830 Y SIGUIENTES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, ELLO EN TANTO BENEFICIE A LOS INTERESES DE LA PARTE QUE REPRESENTO.

La prueba señalada se ofrece comunmente en todo tipo de juicio con el propósito de que, si durante la secuela procedimental apareciera algún elemento favorable al interés de la demandada, el mismo sea aplicado en su beneficio, sin embargo dado el ambiguo que puede ser dicha posibi-

lidad, la Autoridad de conocimiento generalmente pasa por alto esa manifestación dándola únicamente por conocida amén de que tampoco es posible indicar qué es lo benéfico para la parte oferente y qué lo negativo.

2.- EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA CODEMANDADA EN LOS MISMOS TERMINOS Y FORMA EN QUE LO OFRECE EL SINDICATO ACTOR, PERO A CONTRARIO SENSU EN LOS EFECTOS DE ACREDITACION, ES DECIR QUE EL REPRESENTA A LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA CODEMANDADA ES LA ASOCIACION SINDICAL QUE REPRESENTO, POR LO TANTO DETENTA EL INTERES PROFESIONAL DEL CENTRO DE TRABAJO PROPIEDAD DE LA EMPRESA CODEMANDADA Y EN CONSECUENCIA LE CORRESPONDE LEGALMENTE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO QUE CON ELLA TIENE CELEBRADO.

Como ya se ha venido manifestando, la prueba que señala la demanda en las controversias por la titularidad del contrato colectivo de trabajo, en razón a la pérdida de mayoría en la representación de los trabajadores es la "REGINA PROBATORUM" por lo cual como también se ha indicado otras pruebas resultan irrelevantes.

CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO #03 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, -
LA DOCUMENTAL CONSISTE EN EL INFORME QUE DEBA RENDIR LA SECRETARIA
DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, POR CONDUCTO DE SU REGISTRO DE ASOCIA--
CIONES, CON DOMICILIO UBICADO EN: PERIFERICO SUR ESQ. AL AJUSCO
SAN ANGEL, D.F. PARA TAL EFECTO CON FUNDAMENTO EN EL PRECEPTO LEGAL

CITADO, ATENTAMENTE SOLICITO SE SIRVA GIRAR ATENTO OFICIO A DICHA AUTO-
RIDAD A FIN DE QUE SE SIRVA CONTESTAR EL SIGUIENTE INTERROGATORIO:

A).- SI EL SINDICATO GUEDELIA GOMEZ DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA --
INDUSTRIA DE CORTE Y CONFECCION DE ROPA, SE CONSTITUYO CONFORME A LA -
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

B).- SI EL SINDICATO REFERIDO EN EL PUNTO ANTERIOR, LE FUE CONCEDIDO EL
REGISTRO NUMERO 3270 POR ESA H. SECRETARIA.

C).- SI EL REGISTRO DE REFERENCIA LE FUE CONCEDIDO AL SINDICATO DE CITA
UNA VEZ CUMPLIDOS LOS REQUISITOS, QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRA-
BAJO.

D).- SI EL SINDICATO DE MERITO SE ENCUENTRA LEGALMENTE REPRESENTADO Y -
DE ACUERDO CON SUS ESTATUTOS. EN CASO AFIRMATIVO, CUAL ES EL COMITE --
EJECUTIVO EN FUNCIONES. EN CASO NEGATIVO: CUAL FUE EL ULTIMO COMITE --
EJECUTIVO EN FUNCIONES Y HASTA QUE FECHA.

E).- SI LA TOTALIDAD DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA "CONFECC-
IONES ALFY, S.A." CUMPLIERON CON LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LOS ESTA-
TUTOS DEL SINDICATO DE CITA, PARA SU ADMISION.

F).- SI SE ENCUENTRA AUTORIZADO ANTE ESA H.AUTORIDAD QUE LOS TRABAJADO-
RES AL SERVICIO DE "CONFECCIONES ALFY, S.A." SE HAN AFILIADO AL SINDICA-
TO DE CITA.

G).- SI EL SINDICATO DE MERITO CUMPLIO CON LOS REQUISITOS ESTATUTARIOS
PARA ADMITIR COMO MIEMBROS, A LA TOTALIDAD DE TRABAJADORES AL SERVICIO
DE LA EMPRESA "CONFECCIONES ALFY, S.A."

H).- SI LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA ---
"CONFECCIONES ALFY, S.A." HAN CAUSADO ALTA COMO MIEMBROS DEL SINDICATO
DE MERITO.

I).- SI EL SINDICATO DE CITA PROCEDIO A COMUNICAR LAS ALTAS DE LA TOTA-
LIDAD DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA "CONFECCIONES ALFY,
S.A." COMO MIEMBROS DE SU ORGANIZACION, ANEXANDO LAS SOLICITUDES DE IN-
GRESO, LOS PADRONES DEBIDAMENTE REQUISITADOS, ACTAS DE ASAMBLEA RESPEC-
TIVAS, ANEXOS, LISTAS CON LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE ESTOS NUEVOS SO--
CIOS, ASI COMO DE LA EMPRESA EN DONDE PRESTAN SUS SERVICIOS. EN CASO -
AFIRMATIVO SI ESTO SE REALIZO EN LA FORMA Y TERMINOS DE SUS ESTATUTOS
Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

J).- ANEXE COPIAS CERTIFICADAS DE TODA LA DOCUMENTACION RELATIVA Y COM-
PROBATORIA. BAJO PROTESTA DE DECIR TODA LA VERDAD MANIFIESTO, QUE HE --
SOLICITADO CON OPORTUNIDAD A DICHA AUTORIDAD TAL INFORME, COMO LO ACRE-
DITO CON LA COPIA SIMPLE SELLADA POR LA OFICIALIA DE PARTES, SIN EMBAR-
GO HASTA EL MOMENTO NO ME HA SIDO EXPEDIDO.

La presente prueba, el suscrito considera fué ofrecida con el áni-
mo de obstaculizar la fluidez en el desarrollo del procedimiento instau-
rado puesto que, cuando hace el ofrecimiento de pruebas ya conoce el --
contenido del oficio girado por el Secretario General de Registro de -

Asociaciones que previamente ofreció la Parte Actora teniendo como consecuencia y como posteriormente se hará patente que la misma sea desechada por notoriamente improcedente.

ES INAPLICABLE EL DERECHO QUE PRETENDE HACER VALER EL SINDICATO -- ACTOR, EN VIRTUD DE QUE PRETENDE HACER VALER EL MISMO EN HECHOS Y PRESU PUESTOS FALSOS, COMO SE ACREDITARA EN SU OPORTUNIDAD.

Lo expuesto anteriormente en su oportunidad fue comentado por el - suscrito, considerando en parte acertada la contestación de hechos de - la demandada, aunque también lo es que la parte demandada no hace un - análisis lógico-jurídico ni del hecho tercero como tampoco del fundamen to legal puesto que no detecta que los artículos manejados no correspon den parcialmente a las prestaciones y procedimientos controvertidos.

POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO Y FUNDADO

A ESA H. JUNTA ATENTAMENTE PIDO SE SIRVA:

UNICO.- SE ME TENGA POR RECONOCIDA LA PERSONALIDAD CON QUE ME OS-- TENTO Y ACREDITO Y POR CONTESTADA LA DEMANDA EN CONTRA DE MI REPRESENTA DA EN TIEMPO Y FORMA, POR OPUESTAS LAS DEMANDAS Y EXCEPCIONES QUE SE HA CEN VALER Y POR OFRECIDAS PRUEBAS DE LA PARTE QUE REPRESENTO, ADMITIR-- LAS POR ESTAR CONFORME A DERECHO Y SEÑALAR DIA Y HORA PARA SU DESAHOGO, PREVIA PREPARACION DE LAS QUE ASI LO AMERITEN.

MEXICO, D.F. A 5 DE DICIEMBRE DE 1989.

Lo anterior como ya se ha señalado son manifestaciones que cubren los requisitos de formalidad que el derecho procesal requiere, aunque - sí cabe señalar que la firma de la promoción es un elemento básico de - legalidad ineludible.

La Junta Especial NO. 2 acordó fecha para la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION, mismas a las que comparecieron los apoderados de los codemandados y el de la parte actora, coincidiendo todos en señalar que no habían llegado a ningún arreglo -- iniciándose la diligencia señalada.

Al abrirse la etapa de DEMANDA, EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION, el sindicato actor ratificó su escrito inicial de demanda dando énfasis a la PRUEBA QUE SEÑALO con el No. 3 referente al recuento; por otra parte la empresa demandada por conducto de su apoderado dió contestación a la demanda instaurada en su contra, negando la acción y derecho de la actora para demandar las prestaciones que pretende, argumentando que la misma había celebrado contrato colectivo de trabajo con la asociación codemandada, negando los hechos primero y segundo pero manifestando que respecto al tercero estará a lo que ordene la Junta ofreciendo únicamente como pruebas la INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO LEGAL Y HUMANO. Por su parte el sindicato codemandado ratifica en su intervención, el escrito ofrecido previamente y que el suscrito ya ha comentado, objetando las pruebas ofrecidas por la parte actora. En su intervención la parte actora objeta la prueba marcada con el No. 3 ofrecida por el Sindicato codemandado, argumentando que solamente se trata de una maniobra a efecto de retardar el procedimiento -- seguido en su contra y que dicha acción lesiona los derechos de los trabajadores y solicita que la misma sea desechada por no estar ofrecida -- conforme a derecho.

Al acordar la audiencia en comento, la Junta acordó, el reconoci--

miento de la personalidad de las partes intervinientes, la ratificación del escrito inicial de la parte actora y las pruebas que señala, por contestada la demanda por la empresa demandada en los términos de su declaración, por contestada la demanda con escrito de la asociación codemandada y por ofrecidas las pruebas que en él señala, ordenando se agreguen a los autos los documentos referidos para los efectos que haya lugar. Respecto a las pruebas ofrecidas por las partes proveyo, -- que respecto a la prueba de recuento ofrecida por las partes, la misma se desahogaría en los términos del Artículo 931 de la Legislación Laboral y que la diligencia se llevaría a cabo en el domicilio de la empresa demandada; en cuanto a la prueba ofrecida por la asociación codemandada bajo el apartado 3 de su escrito antes citado, la desechó por no estar ofrecida conforme a derecho independientemente de considerar que no es el medio idóneo para acreditar los extremos que pretende hacer valer y hecha esa aclaración y excepción acepto en todos sus términos las demás pruebas ofrecidas por las partes teniendo por hechas las manifestaciones y objeciones de los comparecientes para los efectos legales a que hubiese lugar. Asimismo ordena lugar y fecha de desahogo de la prueba de recuento en los términos del Artículo 931 de la Ley de la Materia, instruyendo al . Actuario dar intervención a las partes previa identificación de las mismas y se agregue copia simple de la documentación que le sirva de base en la diligencia de recuento señalada; notificando a las partes conforme a derecho y con la fe de la Secretaría de acuerdos adscrita a la Junta de Conocimiento.

En razón a lo acordado se ordenó la elaboración del instructivo --

correspondiente al desahogo de la diligencia en que se desahogaría el -
recuento ofrecido por las partes conforme a lo establecido por los artí-
culos 717, 731 y 931 de la Ley Federal del Trabajo vigente conteniendo
las prevenciones pertinentes.

Posteriormente en la fecha ordenada el C, Actuario intentó desaho-
gar la diligencia de recuento ordenada sin que fuera posible debido a -
la oposición de la empresa codemandada de acuerdo a la razón de dicho -
funcionario quien además señaló la solicitud de la parte actora de que
la diligencia se efectuara posteriormente en las instalaciones de la --
Junta ante la cual se actúa.

Consecuentemente a lo anterior la Junta especial No. 2 dictó un --
acuerdo autorizando que como lo solicita la actora la prueba de recuen-
to se verifique en las instalaciones de la misma de conformidad con el
Artículo 931 de la Legislación Laboral así como el acuerdo complementa-
rio que respecto a este caso específico obra en autos amén de las medi--
das y prevenciones que en Derecho proceden, estando debidamente integra-
da la junta con la Fe ministerial correspondiente.

Visto lo anterior en la fecha ordenada, contando únicamente con la
presencia de la parte actora, el C. Actuario llevó a cabo el desahogo -
de la prueba de recuento y previa identificación de los trabajadores --
que estuvieron presentes y sin existir oposición alguna, la totalidad -
de trabajadores votaron a favor de la parte actora dando fe el funciona-
rio de conocimiento y quedando asentado debidamente en su razón el desa-

rollo de esa actuación, agregando las fotostáticas de las identificaciones de los votantes y el acta de escrutinio levantada, conteniendo el documento en comento, la formalidad que en derecho procede.

Conforme la razón del C. Actuario, la Junta de Conocimiento dictó un auto señalando que con el acta agregada a la misma, se tenía por --- desahogada la prueba de recuento ofrecida y no teniendo pruebas pendientes por desahogar y en virtud de que las partes no formularon sus alegatos se tiene por perdido su derecho y en consecuencia se ordenó cerrar la inscripción turnándose los autos a resolución, de conformidad con el Artículo 895 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo ordenando notificación por boletín laboral a las partes requisitando debidamente conforme a derecho.

Posteriormente los C.C. Integrantes de la Junta Especial No. 2 de la Local en Conciliación y Arbitraje del D.F. resolvieron por unanimidad de votos de los C.C. representantes de los trabajadores y los patronos, los siguientes puntos: resolutivos:

PRIMERO.- La parte actora probó su acción, el sindicato codemandado y la empresa demandada no demostró sus defensas.

SEGUNDO.- Se declara al SINDICATO GUDELIA GOMEZ DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE CORTE Y CONFECCION DE ROPA, como titular y administrador del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero-patronales en la empresa demandada.

TERCERO.- Se declara que la ASOCIACION SINDICAL MEXICANA DE TRABAJADO--

RES DEL RAMO DE LA COSTURA Y CONEXOS DEL D.F. ha perdido el interés profesional a que se refiere el Artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo por lo que se le condena a la pérdida de la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo en favor del sindicato actor.

CUARTO.- Se condena a la empresa demandada CONFECCIONES ALFY, S.A., que reconozca el sindicato actor como titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, con las consecuencias legales inherentes entregándole las cuotas sindicales que descuenta a los trabajadores a partir de la fecha de notificación de este laudo.

QUINTO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.

La constancia señalada se turno al Presidente de la Junta de Conocimiento para los efectos legales a que haya lugar el día de la fecha de su conclusión.

Finalmente y conforme a todas y cada una de las actuaciones contenidas en el expediente la Junta de Conocimiento dictó el Laudo en su primera parte que son los RESULTANDOS, se hace una breve exposición del desarrollo de todo el procedimiento laboral desarrollado, en su segunda parte que son los CONSIDERANDOS, se hace un análisis respecto a la competencia de la Junta para conocer de la controversia, el planteamiento de la litis y la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes con la consiguiente postulación de una conclusión definitiva.

Finalmente la Junta Especial de Conocimiento y de Conformidad con la solicitud de ejecución del laudo hecha por la parte actora dictó un acuerdo ordenando al actuario adscrito a la misma, para que se sirviera ejecutar todas y cada una de las obligaciones a que se había condenado a la parte demandada, complementándose tal ordenamiento con la comparecencia de los apoderados tanto de la Asociación de trabajadores demandada y la empresa codemandada, mismos que aceptaron cumplir todos y cada uno de los resolutivos del laudo que se notificaban señalando día y hora para su cabal cumplimiento, llevándose a cabo el mismo en la fecha estipulada, instruyendo de tal razonamiento a la Junta en que se actúa, quien a su vez y al considerar que el expediente en cuestión carece de materia, ordenó su archivo como asunto total y definitivamente concluido.

**ALGUNOS CRITERIOS RELEVANTES EMITIDOS
POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE -
LA NACION Y LOS TRIBUNALES COLEGIADOS.**

A fin de hacer más evidente y objetiva la importancia de los conflictos intersindicales derivados de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo en que se controvierte la representación del interés profesional y por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, a continuación se exponen algunas tesis que el suscrito considera ampliarán los conceptos que se han venido manejando hasta la última instancia a que se puede llegar en las controversias planteadas -- por las partes y algunas variaciones en las controversias de dicha naturaleza, como a continuación se desglosan:

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

TEXTOS. EL ARTICULO 388 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE QUE SI DENTRO DE LA MISMA EMPRESA EXISTEN VARIOS SINDICATOS, CUANDO CONCURRAN SINDICATOS DE EMPRESA, O INDUSTRIALES O UNOS Y OTROS EL CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRARA CON EL QUE TENGA MAYOR NUMERO DE TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA; SI CONCURREN SINDICATOS GREMIALES, EL CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRARA CON EL CONJUNTO DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS QUE REPRESENTEN A LAS PROFESIONES, SIEMPRE QUE ESTEN DE ACUERDO, PUES EN CASO CONTRARIO CADA SINDICATO CELEBRARA UN CONTRATO COLECTIVO PARA SU PROFESION, Y SI CONCURREN SINDICATOS GREMIALES Y DE EMPRESA, O DE INDUSTRIA, PODRAN LOS PRIMEROS CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO, PARA SU PROFESION, SIEMPRE QUE EL NUMERO DE SUS AFILIADOS SEA MAYOR QUE EL DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PROFESION 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 INTERES PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS PORQUE ESTO NO ES MAS QUE LA CONSECUENCIA DEL HECHO DE QUE ESE ORGANISMO CUENTA CON LA MAYORIA A QUE SE REFIERE EL PRECEPTO LEGAL EN CITA; Y, EN VIRTUD DE LA EXTENSION DE DICHO CONTRATO A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, AUN A LOS NO SINDICALIZADOS, ES DE SU INTERES QUE SE OBTenga EL CUMPLIMIENTO DE LA CONTRATACION, BIEN SEA POR SU TITULAR Y ADMINISTRADOR O POR QUIEN PRETENDA SERLO, PARA CUYO EFECTO SE REQUIERE QUE UNO U OTRO DEMUESTRE QUE DISFRUTA DEL APOYO MAYORITARIO, TANTO DE LOS SINDICALIZADOS COMO DE LOS DEMAS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, DE DONDE EL SINDICATO QUE CELEBRE UN CONTRATO COLECTIVO TENDRA LA REPRESENTACION ALUDIDA EN LA MEDIDA QUE SE CONSERVE LA MAYORIA REFERIDA, POR LO QUE SI ESTA SE PIERDE, DICHO SINDICATO DEJARA DE TENER LA REPRESENTACION DEL INTERES PROFESIONAL Y POR TANTO

LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DE TAL MANERA QUE, SI OTRO SINDICATO NO TITULAR RECLAMA PARA SI LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION FUTURA, CON BASE CON QUE CUENTA EN SU SEÑO CON LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA EMPRESA, LE CORRESPONDE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION RECLAMADAS SI DEMUESTRA ESA MAYORIA, LA CUAL PODRA CONOCERSE MEDIANTE LA PRUEBA DEL RECuento A QUE SE CONTRAE EL ARTICULO 931 DE LA LEY LABORAL, PORQUE EN ESTA DILIGENCIA EN LA QUE SOLO SON DETOMARSE EN CONSIDERACION LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES QUE CONCURREN PERSONALMENTE, A EXCEPCION DE LOS DE CONFIANZA CUYOS VOTOS NO SERAN COMPUTABLES, ES DONDE SE PUEDE CONSTATAR LA VOLUNTAD PERSONAL ABSOLUTA E IRRESTRICTA DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL SINDICATO QUE PERTENECEN, O EN RELACION A CUAL ESTIMAN QUE DEBE SER EL REPRESENTANTE DE SUS INTERESES PROFESIONALES. SIENDO ESTO ASI, EL RESULTADO DEL RECuento REALIZADO CON LOS REQUISITOS DE LA LEY SEÑALA, RESULTA PRUEBA EFICAZ PARA DEMOSTRAR QUIEN, ENTRE LOS CONTENDIENTES, ES EL SINDICATO QUE REPRESENTA A LA MAYORIA, POR LO QUE A ESTA PRUEBA DEBE DARSELE EL VALOR QUE LE CORRESPONDA PARA RESOLVER SOBRE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El anterior precedente se puede considerar como un caso típico en que la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo se resuelve mediante la prueba del recuento siendo respaldada por las máximas autoridades judiciales de nuestro país.

TITULO. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TITULARIDAD DEL.
TEXTO. EN EL CONFLICTO SUSCITADO ENTRE DOS SINDICATOS, CON MOTIVO DE A QUIEN DE ELLOS CORRESPONDE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, NO PUEDE ESTUDIARSE LA CUESTION DE SI EN EL RECuento CORRESPONDIENTE TOMARON PARTE TRABAJADORES QUE ESTAN LABORANDO EN LA EMPRESA CON VIOLACION DEL CONTRATO COLECTIVO, POR HABER INGRESADO SIN CONSENTIMIENTO DEL SINDICATO QUE OSTENTA LA TITULARIDAD DEL CONTRATO, SI ESTOS HECHOS NO FUERON MATERIA DE LA LITIS, SINO QUE MOTIVARON UNA ACCION DISTINTA EN CONTRA DE LA EMPRESA, POR LO QUE DEBEN VENTILARSE POR SEPARADO, Y EN EL CONFLICTO DICHO SOLO DEBE DECIDIRSE CUAL DE LAS DOS AGRUPACIONES TIENE MAYORIA DE MIEMBROS DENTRO DE LA EMPRESA.

La anterior tesis se refiere a una situación ajena a la litis en la cual se controvertía la ilegalidad del ingreso de trabajadores ajenos al sindicato actor de la empresa codemandada circunscribiéndose la tercera sala a resolver referente a la litis planteada inicialmente en cuan

to a la titularidad del contrato colectivo de trabajo por parte de los sindicatos controvertidos en base al recuento que se lleve a cabo de la decisión de los trabajadores hacia uno u otro sindicato.

TITULO. CONTRATO COLECTIVO, TITULARIDAD DEL.
TEXTO. EL SINDICATO INDUSTRIAL QUE DEJA DE CONTAR CON LA MAYORIA DE -- TRABAJADORES AL SERVICIO DE UNA EMPRESA, DEJA TAMBIEN DE SER EL LEGITIMO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PASANDO ESTE DERECHO AL QUE DEMUESTRE TENER LA MAYORIA, PERO PARA QUE TAL COSA SUCEDA, ES NECESARIO QUE PROMOVIDO UN CONFLICTO ORDINARIO, ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE Y COMO RESULTADO DE UNA ACCION EJERCITADA EN TAL SENTIDO POR EL SINDICATO QUE CREA TENERLA, ASI SE DECIDA. CUANDO CIERTO NUMERO DE LOS TRABAJADORES QUE PERTENECEN A UN SINDICATO OPTAN POR PASARSE A OTRO, Y SIN DECISION ARBITRAL PRETENDEN DESCONOCER AL TITULAR DEL CONTRATO, POR ESTIMAR QUE CONSTITUYEN MAYORIA, ES INCONCUSO QUE POR ESE SOLO HECHO, NO ADQUIEREN LA TITULARIDAD, SINO QUE EL SINDICATO TITULAR PUEDE APLICARLES LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SU REBELDIA, O HACER VALER EL DERECHO DE SOLICITAR EL RETIRO DE LOS DISIDENTES DEL TRABAJO, CUANDO EL CONTRATO LE OTORGA TAL DERECHO, PUES DE LO CONTRARIO SE CONTRARIARIA EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD QUE -- RIGE LA MATERIA LABORAL.

La importancia de la tesis anterior radica en el hecho de que de -- motuo propio los miembros de un sindicato no pueden optar o pasarse a -- otro en forma extrajudicial puesto que la ley laboral vigente señala un procedimiento especial para tal efecto y el omitirlo dejaría incluso en estado de indefensión a sus contrapartes siendo por lo consiguiente con -- trario a derecho por omisión.

TITULO. RECUENTO. FORMA DE VALORAR LA PRUEBA DE, CUANDO SE EJERCITA LA ACCION DE TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
TEXTO. NO BASTA QUE EN LA DILIGENCIA DE RECUENTO TODOS LOS PRESENTES VOTEN A FAVOR DEL SINDICATO ACTOR, SI ESTOS SON UNA MINORIA EN RELACION CON LA PLANTA TOTAL DE TRABAJADORES PARA QUE SE CONSIDERE QUE LE CORRESPONDE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL -- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PRETENDE, PUES INDEPENDIENTE MENTE DE QUE DEBEN EXCLUIRSE DEL COMPUTO, LOS TRABAJADORES DE

CONFIANZA, CUYO CARACTER DEBE PROBARSE, ES NECESARIO QUE EL DEMANDANTE ACREDITE QUE CUENTA CON LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA EMPRESA. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO (TC017111 LAB).

El séptimo tribunal colegiado resuelve en amparo directo una situación que debe cuidarse por la parte actora puesto que debe acreditar no solo que la mayoría de los votantes lo apoyan durante el recuento, sino que lo hace la mayoría de la planta total de trabajadores ya que de no ser así no obtendría la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

TITULO. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TITULARIDAD DEL. RECUESTO EN CASOS EN QUE PESE A LA FALTA DE CONTESTACION DE LA DEMANDA, ES NECESARIO

TEXTO. ESTA SALA HA SOSTENIDO, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 894 Y 896 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ANTE LA DECLARACION DE TENER POR ADMITIDAS LAS PETICIONES DE LA PARTE ACTORA POR INCOMPARECENCIA DE LA DEMANDADA, AQUELLA QUEDA RELEVADA DE PROBAR SUS PRETENSIONES Y QUE SI SE TRATA DE CONFLICTOS SOBRE LA TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO, RESULTA OCIOSO OFRECER, ORDENAR Y DESAHOGAR LA PRUEBA DE RECUESTO PERO TAL CRITERIO SOLO OPERA CUANDO LA CONTIENDA POR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO EN LA EMPRESA ES DISPUTADA UNICAMENTE ENTRE DOS SINDICATOS, NO CUANDO LA CONTROVERSI A SE SUSCITA ENTRE TRES O MÁS, DADO QUE LLEGARIAN A TENERSE POR ADMITIDAS LAS PETICIONES EN FAVOR DE UNO DE LOS SINDICATOS, PERJUDICANDO LOS INTERESES JURIDICOS Y PROCESALES DE LOS DEMAS, QUE TAMBIEN PRETENDEN LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO EN LA EMPRESA Y, EN ESA SITUACION RESULTA FORZOSO Y NECESARIO EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUESTO PARA RESOLVER EL CONFLICTO.

Cuando la controversia es entre más de dos sindicatos deberán de ser emplazados todos los codemandados siendo forzoso el desahogo de la prueba de recuento para resolver el conflicto, no así cuando únicamente se trata de dos sindicatos y la demanda es debidamente notificada y no contesta la misma, se puede omitir el desahogo de la susodicha prueba puesto que no se afecta a terceros.

TITULO. CONTRATO COLECTIVO, TITULARIDAD DEL
TEXTO. EL SINDICATO QUE DESEE OBTENER LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DEBE DEMOSTRAR, APARTE DE SU LEGAL CONSTITUCION, EN -- PRIMER TERMINO, QUE LOS TRABAJADORES SON EFECTIVAMENTE SUS AFILIADOS Y, EN SEGUNDO LUGAR, QUE LOS MISMOS PRESTAN SUS SERVICIOS A LA EMPRESA. AHORA BIEN, SI LA JUNTA NO TIENE EN CUENTA TALES ELEMENTOS, PUES CONSIDERA QUE EL RECUENTO ES LA PRUEBA -- IDONEA Y QUE LAS DEMAS PRUEBAS SOLO DEBEN CONSIDERARSE COMO -- ADMINICULANTES, Y AUN CUANDO LAS ENUMERA, NO LAS ESTUDIA, DEBE CONCEDERSE EL AMPARO PARA EL EFECTO QUE LA MENCIONADA AUTORIDAD ESTUDIE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRUEBAS RENDIDAS POR LAS PARTES EN EL JUICIO Y NO EXCLUSIVAMENTE EL RECUENTO PRACTICADO.

La tesis anterior se refiere a que no se pasará a desahogar únicamente la prueba de recuento si no se ha cubierto el requisito de legalidad en que acredite el sindicato actor que esta constituido legalmente, que los trabajadores son efectivamente sus afiliados y los mismos prestan sus servicios en la empresa demandada ya que de no ser así se consideraría el amparo para el efecto de que la autoridad de conocimiento -- estudie todas y cada una de las pruebas que acrediten los puntos señalados.

CONCLUSIONES

CAPITULO IV

La intención de este capítulo es dar un panorama objetivo de la -- aplicación del derecho positivo mexicano que rige las relaciones labora les en la actualidad, específicamente en lo que se refiere a las contro versias que surgen entre los sindicatos que pretenden la administración e interés profesional del Contrato Colectivo de Trabajo entre un grupo de trabajadores y el patrón, tomando como base en primera instancia un análisis jurídico doctrinal que nos lleva a conocer la base que soportará el procedimiento especial a seguir para llegar a una solución imparcial en la controversia surgida al respecto.

Ahora bien, tomando en consideración dichos antecedentes, es fundamental establecer un criterio de la relación del derecho con la realidad en que se desarrollan actualmente las relaciones obrero-patronales en - nuestro país, para lo cual la única forma de tener dicha perspectiva es en base a un caso práctico seleccionado y que contenga características - generales más comunes en este tipo de conflictos, dándonos cuenta de que existen diversas variantes en un litigio de esta naturaleza y sin embargo con la estricta aplicación del derecho se llegará a obtener un resultado acorde con la decisión de la base trabajadora, aún pasando por enci ma de los intereses que tratan de imponerles los patrones a través de - situaciones que obstaculizan el desarrollo del procedimiento seguido ante la Junta, aunado a esto la intervención de organizaciones sindicales pa--

trocinadas, las cuales al contar con mayores recursos que los que - tenga el sindicato netamente obrero deja en desventaja a éste último; - sin embargo como es claro en el ejemplo expuesto finalmente todo depende del buen manejo de todas y cada una de las partes del procedimiento - especial así como de la decisión de la mayoría de los trabajadores, dando como resultado un laudo favorable.

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

- 1.- Cabanellas Guillermo.
Compendio de Derecho Laboral.
Buenos Aires, 1977. Tomo II.

- 2.- Castorena J. Jesús.
Manual de Derecho Obrero.
Sin editorial.
México, 1984.

- 3.- Cavazos Flores Baltazar.
Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada.
Editorial Trillas.
México, 1992.

- 4.- Cavazos Flores Baltazar.
Causales de despido.
Editorial Trillas.
México, 1983.

- 5.- Cavazos Flores Baltazar.
35 Lecciones de Derecho Laboral.
Editorial Trillas.
México, 1989.

- 6.- De Buen Lozano Nestor.

Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa.

México, 1987. Tomo I, II.

- 7.- De Pina Rafael.

Diccionario de Derecho.

Editorial Porrúa.

México, 1986.

- 8.- De la Cueva Mario.

Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial Porrúa.

México, 1987. Tomo II.

- 9.- García Abellán Juan.

Los Sindicatos en México.

Editorial Universidad Obrera de México.

México, 1974.

- 10.- Engels Federico.

El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre.

Editorial Kapeluz.

México, 1987.

- 11.- Muller de la Lama Enrique.

Dirección de Relaciones Laborales.

Editorial Trillas.

México, 1983.

- 12.- Radice G.

Socialismo Democrático.

Editorial Trillas.

México, 1983.

- 13.- Rojina Villegar Rafael.

Compendio de Derecho Civil I, Introducción, Personas y Familia.

Editorial Porrúa.

México, 1980.

- 14.- Soto Alvarez Clemente.

Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y Sociológicos.

Editorial Limusa.

México, 1985.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- 2.- Ley Federal del Trabajo.

3.- Código Civil para el Distrito Federal.

4.- Tesis Juris prudentiales.

Archivo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

5.- Archivo de la Junta Especial No. 2 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.