

707
2cy



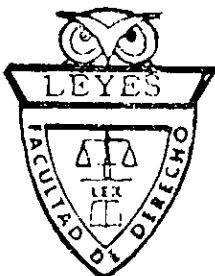
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
PEDRO ANTONIO RUIZ Y RODRIGUEZ



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

1998

263892



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**LA TITULARIDAD DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

PEDRO ANTONIO RUIZ Y RODRÍGUEZ

Con agradecimiento a la:
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO,
por haberme permitido
ser integrante de su
gran comunidad

Con gratitud a la Facultad de Derecho,
porque en su ámbito me ofreció
conocimiento y formación en
la Ciencia del Derecho.

A mis padres:
Pedro Pablo Ruiz Batun
María Antonieta Rodríguez Aguilar
por su amor y comprensión.

A mis hermanos:

Lourdes Leticia

Sergio

Francisco Javier

por su cariño.

A mis sobrinos:

Ivonne Aline

Erica Eunice

Eduardo Alejandro

Juan Carlos

Francisco Javier

a quienes quiero mucho.

A mis amigos y compañeros
con aprecio, por su interés y
apoyo.

**"LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO"**

Í N D I C E

	Página
INTRODUCCIÓN	I

CAPÍTULO PRIMERO

I. CONCEPTOS

A. Trabajador	1
B. Patrón	3
C. Sindicato	4
D. Contrato	6
E. Titularidad	9
F. Demanda	12

CAPÍTULO SEGUNDO

II. ANTECEDENTES

A. Sindicato Obrero	17
B. La asociación en la antigüedad	23
C. La necesidad de asociarse	48
D. La contratación	56

CAPÍTULO TERCERO

III. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
A. Tipos de relación de trabajo	70
B. Clases de contratos	88
C. Formación del sindicato	93
D. Importancia de la representación del sindicato	103
E. Contratación colectiva	111

CAPÍTULO CUARTO

IV. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO	
A. La normatividad para admitir la demanda de titularidad	138
B. Supuestos para demandar la titularidad	144
C. Legitimación para demandar la titularidad	147
D. La prueba para demostrar la mayoría del interés profesional	160
CONCLUSIONES	167
BIBLIOGRAFÍA	170

INTRODUCCIÓN

Es a partir de la reunión de los trabajadores que de manera organizada constituyen sindicatos, los que se encuentran reconocidos y protegidos legalmente, que junto con la figura jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, la que explica y justifica su existencia por la eficacia en su aplicación, previniendo y solucionando discrepancias que pudieran surgir entre los factores de la producción, es decir, entre el capital y el trabajo, permitiendo con ello el desarrollo y progreso del país; por esto, el sindicato y el Contrato Colectivo de Trabajo, en la actualidad tienen en el ámbito laboral, económico y social, una importancia y trascendencia sin precedentes.

Es el Contrato Colectivo de Trabajo, una figura jurídica que le da a la clase trabajadora una posición igual que a los patrones, con los que puede negociar, por medio de sus representantes, así como contratar condiciones más favorables en la prestación de su trabajo, a través de las cuales pueden tener los operarios una vida más humana junto con sus familias.

Fines que no pueden ser soslayados por los trabajadores, pues en ellos está la necesidad de mejorar progresivamente las

condiciones en que presten su trabajo. Esos mismos fines, aún menos deben ser olvidados o dejados al margen por los dirigentes sindicales quienes tienen la responsabilidad, como representantes que son, para que en el desarrollo de su función alcancen a realizarlos.

La falta de disposiciones en la Ley Federal del Trabajo que regulen con más precisión el proceder de los dirigentes de los sindicatos de trabajadores ha hecho que actualmente aparezcan prácticas viciosas por parte de algunos dirigentes sindicales, con las que se apartan totalmente del espíritu protector del Estatuto Laboral para los trabajadores, y desvirtuando los fines para los cuales se constituyen los sindicatos de trabajadores, llevando consigo el retraso en lo económico y en lo social al provocar inestabilidad de las empresas y estancamiento o retroceso en el mejoramiento de las condiciones en que presten sus servicios los trabajadores y de esa manera dejar inoperante la figura jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, de extraordinaria importancia y enorme trascendencia en la consecución del equilibrio económico y social entre el trabajo y el capital.

Estas prácticas viciosas, como son el enriquecerse, violentar la voluntad de los trabajadores o dedicarse a una actividad ajena a los fines propios del sindicato de trabajadores, como lo es la política por parte de los dirigentes sindicales, que nada tienen que ver con los fines claramente previstos por la ley,

y sí contrarian lo establecido por la misma, negando el avance que en lo jurídico, social y económico tienen el sindicato y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es por ello, que resulta imperativo y urgente que se establezcan disposiciones legales que regulen más específicamente la actividad de los dirigentes sindicales en el desarrollo de la representación que tienen y particularmente, cuando demandan la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

I. CONCEPTOS

- A. TRABAJADOR
- B. PATRÓN
- C. SINDICATO
- D. CONTRATO
- E. TITULARIDAD
- F. DEMANDA

A. TRABAJADOR

Para llegar a la producción y a los efectos que la misma llegue a tener en la sociedad, hay que definir a las personas que intervienen en la prestación de un servicio, sin la cual no se puede alcanzar una situación de progreso y bienestar social como reflejo de una productividad óptima; así, tenemos que empezar por el concepto de cada uno de los sujetos en el lugar que ocupan en la relación de trabajo, o mejor dicho, en la función que tienen cada uno de ellos en la referencia entre dar un servicio y recibir los beneficios del mismo.

TRABAJADOR.- Para Guillermo Cabanellas el trabajador es el "...Sujeto del Contrato de Trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o la costumbre, ...la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la Ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios".¹

¹ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Editorial Heliasta. 20ª edición. Tomo VIII. Argentina. 1981. pág. 124.

Aun cuando existen varios vocablos para designar a la persona que realiza una actividad en beneficio de otra como empleado, obrero, dependiente, trabajador, lo que en esencia no cambia es, el servicio o trabajo, el que éste se presta de manera supeditada o dependiente, así como la retribución al mismo, el salario o jornal.

También se ha definido al trabajador como: "Toda persona que presta a otros sus servicios en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje".²

Consideramos que la palabra trabajador engloba a las otras denominaciones empleado u obrero, siendo aquélla, la primera, más genérica para designar a la persona física, al hombre que presta su servicio a otra con las características y elementos que distinguen a la relación laboral de otros tipos de relaciones en que se preste un servicio.

Tiene particular importancia la figura del trabajador como sujeto principal en la relación de trabajo por ser la más débil económicamente y pertenece a la clase social más necesitada.

Cabe destacar con el concepto de trabajador que sólo la persona física puede ser sujeto de la relación de trabajo, como se desprende de la definición que la Ley Federal del Trabajo vigente nos da de trabajador en su artículo octavo: "Trabajador es la

² Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. Editorial Driskill. Argentina. 1986. pág. 976.

persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".³

B. PATRÓN

Es uno de los sujetos de la relación de trabajo, el que recibe los beneficios por los servicios prestados de manera subordinada por otra persona llamada trabajador. El patrón o patrono como lo designan algunos autores, se encuentra en posición opuesta al trabajador ya que esta calidad sólo la puede tener la persona individualmente considerada, es decir, el individuo; mientras que el patrón puede ser tanto una persona física o una sociedad.

Con el término empleador, con el que también se le llama al patrón, se define: "El empleador es aquél que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada".⁴

Para el maestro Mario de la Cueva para ser patrón, además, es necesario que los servicios que se utilicen de uno o más individuos, se hagan a través de Contratos de Trabajo, porque esos mismos servicios se pueden recibir por medio de contratos

³ Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 12ª edición. México. 1996. pág. 26.

⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXI. Editorial Driskill. Argentina. 1990. pág. 921.

civiles como lo son el mandato o la prestación de servicios profesionales.

En este mismo sentido define al patrón el Código de Trabajo de Panamá: "...Toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continúa y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del Contrato celebrado con el trabajador".⁵

C. SINDICATO

En la actualidad, el Derecho del Trabajo comprende no sólo a los trabajadores y empleadores en particular, también quedan dentro del mismo las organizaciones de ambos sujetos del Derecho del Trabajo.

En el desarrollo del Derecho del Trabajo moderno tiene gran relevancia que ya no sólo se abarque a los sujetos tradicionalmente considerados trabajadores y empleadores; ahora también contempla a las organizaciones de trabajadores, que son los sindicatos, el sindicato como representante primario de un grupo de trabajadores en las relaciones colectivas de trabajo.

⁵ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VI. Op. cit. pág. 164.

En Europa al inicio del presente siglo, por el principio de igualdad jurídica entre el trabajo y el capital, se impuso la determinación de las condiciones de trabajo por los empresarios y los sindicatos, mediante acuerdos.

Las condiciones de trabajo ya no se establecían directamente entre empresario y trabajador, operándose un cambio en las relaciones jurídicas de gran importancia; la prestación del servicio por el trabajador en la empresa sería en las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo celebrado entre sindicato, organización que necesariamente representa a los trabajadores, y el empresario. Por esa época se legisló con intensidad en varios países de Europa, y en forma particular en Francia se concluyó lo que se denominó Código del Trabajo; también de mucha importancia es que, los Contratos Colectivos tienen para sí mismos el encargo de ir más allá de lo que las leyes señalan en beneficio del trabajo.

Antes de mencionar el concepto que la Ley Federal del Trabajo nos da referente al sindicato, es conveniente considerar que, el término sindicato no es sinónimo de asociación profesional de trabajadores.

Las asociaciones profesionales o sindicatos son una especie de asociación, las cuales pueden estar integradas ya sea por patronos o por trabajadores; la asociación es el todo; las

asociaciones profesionales o los sindicatos la especie, que integrados por un número de individuos, coinciden en el mismo objetivo: mejorar su nivel social, así como las condiciones bajo las cuales presten sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define lo que es el sindicato: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Referente a las asociaciones profesionales o sindicatos de los trabajadores, su objeto no sólo debe abarcar el renglón económico, sino también el moral, el cultural, del grupo como de cada uno de los asociados.

D. CONTRATO

En ocasiones, para establecer los límites del derecho del trabajo, se hace fijando los sujetos del mismo; de otra forma, se hace a partir del contrato o la relación de trabajo en lugar de la condición de trabajador. El derecho del trabajo como protector, toma en cuenta más al hombre que a las instituciones; éstas son instrumentos por medio de los cuales el derecho del trabajo hace realidad la protección al trabajador. Es el hombre y no la institución del contrato a quien el derecho del trabajo protege en la prestación del servicio, la que se confirma en la repetición de

actos del patrón como del trabajador, estableciéndose así la relación de trabajo por el servicio prestado y no a partir de haberse celebrado la formalidad de un contrato.

Etimológicamente la palabra contrato "Proviene del latín *contractus*, que significa contraer, estrechar, unir, contrato, pacto, y esta voz deriva de *contrato*, que, entre otras acepciones, tiene la de juntar o reunir.

En el Digesto se usa esta acepción cuando, refiriéndose a convención dice: Convienen los que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar; así también los que, por diversos movimientos del ánimo, consienten en una misma cosa, esto es, se encaminan a un mismo parecer.

La misma Ley citada busca el fundamento y la eficacia de la institución, en que no hay cosa más conforme a la fe humana que cumplir los hombres lo que entre sí pactaron; siendo la confianza mutua la base del contrato".⁶

Bajo esta concepción, la relación de trabajo es efecto del contrato, de éste nace y depende la relación de trabajo. Pero, la prestación real del trabajo trae consecuencias que no se desprenden del contrato ya que al margen de éste tiene repercusiones establecidas en ciertas disposiciones legales cuya

⁶ *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Tomo IV. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1967. pág. 120.

finalidad es proteger al trabajo en sí mismo, así como al trabajador que lo realiza; por la repetición constante de actos por parte de los contratantes, es la relación la que decide y define y no el contrato, quedando éste sin su concepto clásico del derecho civil.

La esencia de la relación de trabajo en el concepto civilista de contrato, tomó como base la libertad ejercida en el acuerdo de voluntades del patrón como del trabajador, la que en la realidad es muy diferente, porque a través de la historia se ha visto que quien implantó su voluntad es el patrón por la desigualdad económica que siempre ha existido entre uno y otro.

Ante esa pretendida libertad y gran desigualdad, la negociación y contratación colectiva surge como fuerza social oponiéndose al capital, disminuyendo cada vez más esa diferencia, al establecer a través de ella las condiciones de trabajo de todos los trabajadores en la empresa, porque si ante el trabajador era nada, ante el empresario o patrón, ahora la negociación y contratación colectiva llevadas a cabo por el sindicato como representante de los trabajadores, éste es igual que el patrono al establecer las condiciones generales de trabajo.

E. TITULARIDAD

Encontramos la palabra titularidad en la Ley Federal del Trabajo vigente en el Título Séptimo, Capítulo Tres al referirse a las relaciones colectivas de trabajo y al Contrato Colectivo de Trabajo respectivamente, en especial en el texto del 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".

Del texto de los artículos 387, 388 y 418 de la Ley Federal del Trabajo los cuales establecen:

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".

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

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

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

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

ARTÍCULO 418. "En cada empresa, la administración del Contrato Ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración".

Se desprende que la titularidad es referida al sindicato. Sólo el sindicato es el que puede adquirir la calidad de titular, es decir, el sindicato como representante de los trabajadores de una empresa que tenga afiliados al mayor número de trabajadores y por lo mismo represente a la mayoría de trabajadores, podrá celebrar Contrato Colectivo de Trabajo con la empresa a la que pertenezcan los trabajadores y en consecuencia también administrará ese Contrato Colectivo de Trabajo, que haya

celebrado en su vigencia y aplicación de las condiciones de trabajo que en ese contrato se hayan establecido.

Es durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, en la aplicación de las cláusulas contenidas en el mismo y en todo lo que se refiere al contrato, el único, como representante de los trabajadores, que podrá intervenir es el sindicato que haya celebrado ese Contrato Colectivo de Trabajo, esto es, el titular del contrato, derivando esta calidad de la representación mayoritaria que tenga el sindicato de los trabajadores, representación que se encuentra prevista y establecida en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 387, 388, 389, 418, como condición lógica para atribuir al sindicato la calidad de titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

De la palabra TITULAR encontramos que la Enciclopedia SALVAT nos dice "...del que ejerce oficio o profesión con cometido especial y propio".⁷

El sindicato como asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, en el Contrato Colectivo de Trabajo, como representante de la mayoría de los trabajadores en una empresa, habiendo establecido con ésta las condiciones sobre las cuales se debe desarrollar el trabajo las que estarán contenidas en el Contrato Colectivo de

⁷ Enciclopedia Salvat. Tomo 12. Salvat Editores. España. 1976. pág. 3171.

Trabajo, realiza y lleva a la práctica los elementos de la definición antes citada. Bajo esa situación, el sindicato que celebró con la empresa Contrato Colectivo de Trabajo, al vigilar se apliquen las cláusulas contenidas en el mismo, estudiar las mejoras que se pudieran hacer para que el trabajo se preste en condiciones que beneficien a los trabajadores, en suma llevar a cabo todo lo relativo a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, le corresponde su administración y por consiguiente la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Podríamos decir que: Titularidad en el derecho del trabajo, es la calidad que pertenece a un sindicato legalmente reconocido para representar y administrar un Contrato Colectivo de Trabajo.

F. DEMANDA

Una vez que se tenga por el sindicato de trabajadores la afiliación o pertenencia de la mayorías de los trabajadores en una empresa, y se quiera que sea declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje para obtener la titularidad para la administración del Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá que iniciar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el procedimiento mediante la presentación del escrito inicial de demanda el que contenga las pretensiones.

Néstor de Buen, expresa: "En realidad la demanda es, simplemente, el punto de partida del proceso y, en estricto sentido, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero.

Fairén Guillén, con rigor frecuente en él, dice que desde el punto de vista procesal, caben diversas acepciones de la palabra 'demanda'.

1º Como un acto de postulación.- En tal sentido, es una forma de hacer valer una pretensión; el acto procesal por medio del cual se pretende el otorgamiento de la tutela jurídica a través de la sentencia (Nikisch).

2º Como objeto sobre el cual versa el proceso, esto es, como contenido de la pretensión que el actor hace valer a través de la misma demanda. El contenido de esta última se determina por medio del acto de incoación del proceso, y después, a través de los diversos estudios procesales.

3º Como acto de incoación del proceso (acto de iniciación). En tal sentido, una nueva demanda promueve un nuevo proceso.

En esas acepciones se destaca el carácter de acto procesal de la demanda: el más importante de todos, que pone en

movimiento la maquinaria jurisdiccional. Pero, al mismo tiempo, demanda en lo que se pide, el contenido de la pretensión".⁸

Para Trueba Urbina Alberto, "La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones. En otros términos, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado".⁹

En la Enciclopedia Jurídica Omeba, encontramos la siguiente definición de demanda: "Doctrinalmente y reducido el concepto al área procesal, demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del Juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho".¹⁰

Por otra parte, Miguel Bermúdez Cisneros dice: "La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado, nos dice Kisch... Continúa diciendo: Este mismo acontecimiento es

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988. pág. 322.

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. 2ª edición. México. 1973. pág. 449.

¹⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VI. Driskill. Argentina. 1991. pág. 463.

descrito por Chiovenda en los siguientes términos: La demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la Ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invoca a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional".¹¹

En el proceso del derecho del trabajo no se exige para la comparecencia, escritos, promociones, alegaciones, forma determinada y que este proceso se caracteriza por ser oral de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 871, 872, 893, que en su parte relativa disponen:

ARTÍCULO 871. "El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta".

ARTÍCULO 872. "La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones".

¹¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. 2ª edición. México. 1989. pág. 127.

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". Es la demanda el escrito inicial que contiene las pretensiones del demandante, por el que se pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional y agotado el procedimiento, la autoridad dicta resolución sobre el conflicto.

CAPÍTULO SEGUNDO

II. ANTECEDENTES

- A. SINDICATO OBRERO
- B. LA ASOCIACIÓN EN LA ANTIGÜEDAD
- C. LA NECESIDAD DE ASOCIARSE
- D. LA CONTRATACIÓN

A. SINDICATO OBRERO

Referente al sindicato obrero particularmente, Alfredo J. Ruprecht expresa: "El origen etimológico de la palabra sindicato, según Gallart Folch deriva de Syndicat, que servía para designar a quienes encontraban ligados a una corporación, es decir, los que se colocaban bajo la tutela de un síndico (syndic). Esta palabra provenía del griego y significa procurador".¹²

Resulta difícil encontrar con exactitud una definición de sindicato, sin dejar de tomar en cuenta sus fines y de que éstos son cambiantes tomando en cuenta al país de que se trate ya que existe una vinculación estrecha entre el fin del sindicato y el régimen político. No obstante es factible encontrar constancia de ciertos valores del sindicato y de esta manera desprender el concepto de éste.

Continúa diciendo Alfredo J. Ruprecht: ...las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros se percibe que sigue las mismas líneas de la

¹² RUPRECHT, J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1980. pág. 67.

dada por los Webb: el sindicato es una asociación permanente de asalariados con el fin de mantener o mejorar las condiciones de su relación de trabajo.

Dentro de esta corriente unilateral tenemos a Gilman: Reunión permanente de obreros de una industria determinada, formada con el objeto de hacer valer, frente a la empresa, la presión de su organización.

También desde el mismo enfoque obrero está el concepto de Durand-Vitu: El sindicalismo es un agrupamiento en el cual muchas personas que ejercen una actividad profesional, convienen poner en común, de una manera durable y por medio de una organización interior sus actividades y una parte de sus recursos, en vista de asegurar la defensa y la representación de su profesión y de mejorar sus condiciones de existencia.

Para Martins Catharino es la asociación laboral de personas naturales, que tiene por objeto principal la defensa de los intereses total o parcialmente comunes, de la misma profesión, o de profesiones similares o conexas.

Igualmente le da un concepto restringido Alonso Olea, para quien sindicato es una asociación permanente sin fin de lucro de trabajadores por cuenta ajena para el mantenimiento y mejora de

las condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva." ¹³

No se mencionan más definiciones que sobre sindicato algunos otros autores dan, ya que en ellas comprenden a los empleadores o patronos, sin que por esto dejen de ser valiosas, por considerar que el derecho del trabajo protege a la clase trabajadora; sin embargo se debe partir de lo prescrito por la Ley al señalar, que sindicato es la asociación de trabajadores y patronos como lo establece en su artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Se hace referencia al sindicato como asociación de trabajadores únicamente, por el enfoque que se da al presente trabajo. De esta forma Ernesto Krotoschin, expresa: "En el derecho del trabajo se entiende por asociación profesional la unión de trabajadores o de empleadores constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo. Tales uniones pueden formarse de manera más o menos improvisada y para la consecución de un solo objeto pasajero (ad hoc), como p. ej., para conseguir un aumento

¹³ Cfr. RUPRECHT, J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Op. cit. págs. 67 y 68.

de salarios o para promover cualquier otra reclamación determinada. Uniones de esta clase, llamadas coaliciones, desempeñan un papel relativamente reducido en el derecho del trabajo moderno. Prevalecen y son de mucho mayor importancia, aquellas uniones que por su organización estable, sus objetivos más amplios y duraderos, la renovación continua de sus asociados y su dirección constante, se han incorporado como instituciones permanentes a la vida laboral y han llegado a ejercer una fuerte influencia sobre el desarrollo de ésta y de otros aspectos del ordenamiento social-económico. Aún éstas las asociaciones profesionales propiamente dichas. ...asociaciones que se constituyen con carácter permanente. En la medida en que ellas se han convertido en promotores activos, sobre todo en el campo del derecho colectivo del trabajo, ha aumentado la trascendencia de sus funciones. Esto vale, principalmente, para las asociaciones profesionales de los trabajadores".¹⁴

El trabajo, como factor de la producción, representado concreta y particularmente por los operarios, los que buscan alcanzar un nivel de vida más favorable, sienten la necesidad cada vez más apremiante de estar mejor organizados y estables, para de esta forma y con la fuerza adquirida, que se manifiesta en la asociación profesional de trabajadores, estudien, planteen y

¹⁴ Cfr. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen II. Editorial Depalma. 4ª edición. Argentina. 1987. págs. 3, 4, 5, 8 y 12.

defiendan sus propuestas tendientes a conseguir lineamientos a los que se sujete el dador de trabajo, y así procurar otras condiciones para prestar el servicio. Esto, con toda seguridad repercute y trasciende en el desarrollo laboral.

"Las tendencias y esfuerzos de organización, los que corresponden al concepto moderno de asociación profesional, son de fecha relativamente reciente y apenas se remontan hasta las últimas décadas del siglo pasado. En los primeros tiempos las asociaciones profesionales de trabajadores no tuvieron otro propósito que el de ayudar a los compañeros necesitados. Puede recordarse, en este orden de ideas, p. ej., "La Fraternidad", asociación ferroviaria fundada en 1877. En cierto momento de la evolución, los trabajadores inmigrados desde Europa (alemanes, españoles, franceses, italianos, etc.), dieron impulso a la organización y, al mismo tiempo, le imprimieron, ya en forma más marcada, el sello de una unión con fines de defensa y hasta de lucha. ...las uniones obreras no llegaron a tener finalidades y organización netamente sindicales hasta principios del siglo XX. Entonces, algunos gobiernos y círculos patronales trataron de oponerse a la evolución.

Puede decirse que la historia de la organización de empleadores, en conjunto se ha desarrollado al ritmo de la historia social del país. Por otro lado, a diferencia de las organizaciones de trabajadores, la organización patronal (que no

es sólo empresarial) tiende a la unidad (unidad que no excluye las divergencias internas), en mayor grado que ello, muchas veces, sucede en el campo contrario, más dividido por razones ideológicas o simplemente de táctica.

d). La evolución de las asociaciones profesionales, tanto en el sector privado como en el sector público, no puede entenderse sin tener en cuenta la fuerza numérica, las tendencias unificadoras y la protección jurídica que se les ha brindado en las últimas décadas. En efecto, la expansión y ponderación de dichas asociaciones en la sociedad, la economía y el estado se debe, en gran parte, a la legislación protectora que a partir de 1943 fue implantándose como consecuencia de cambios políticos y posturas hasta entonces adversas".¹⁵

Con la palabra sindicato se hace referencia no sólo a la agrupación profesional de trabajadores la cual puede estar formada tanto por obreros o por patronos. El denominador de la asociación profesional es el sindicato. Un tipo de asociación son los sindicatos o asociaciones profesionales que se encuentra integrado por varias voluntades que coinciden en ganar mejoría tanto de clase como en las condiciones en que se presta el trabajo.

¹⁵ Idem.

El género lo forma la asociación; la especie es el sindicato. Ante esta distinción se desprende que existe un derecho de asociación el que es común para todas las personas, y un derecho de sindicación del que surge un derecho de excepción.

B. LA ASOCIACIÓN EN LA ANTIGÜEDAD

Desde su origen, señala el Dr. Guillermo Cabanellas: "La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación. Cada una de las necesidades que el hombre tiene, hace posible una forma diferente; y desde la más simple, la reproducción de la especie, hasta las más complicadas de la existencia moderna, todas integran variedades de asociación; son tantas como necesidades humanas surjan, cuyas finalidades cumplen".¹⁶

Como ser sociable, el hombre fuera de la comunidad no puede vivir. Las situaciones que más influyeron para que el hombre viviera en comunidad y que por lo mismo son las bases de la asociación humana, son la localidad, el parentesco, el trabajo.

¹⁶ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina. 1954. pág. 854.

Sigue diciendo el Dr. Guillermo Cabanellas: "Antokoletz señala que desde los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clanes, tribus, gens, familias.

Toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas y de diferentes especies, cada una de las cuales tiene sus intereses y sus máximas; pero estas sociedades, que todos advierten porque tienen una forma exterior y autorizada...." ¹⁷

La asociación es una manifestación permanente indispensable y que no se le puede explicar fácilmente por surgir de lo más hondo del hombre y siempre ha existido.

Continúa expresando el Dr. Guillermo Cabanellas: "...todos los particulares a quienes un interés común reúne componen otras varias, permanentes o pasajeras, en las cuales la fuerza no es menos real porque sea menos aparente, y en las que las diversas relaciones bien observadas, constituyen el verdadero conocimiento de las costumbres.

Son pues, diferentes tendencias asociativas que dan origen a sociedades de diversas dimensiones y de distinta especie, ...sean de un tipo u otro,...

¹⁷ ídem.

Si la familia es unidad orgánica creada por la propia naturaleza, evidentemente el primer tipo de sociedad ha de tener su origen en aquélla. Este primer tipo de sociedad, cuya existencia aparece probada ya desde la prehistoria, es el clan. De este tipo de sociedad habrán de derivar otros distintos, origen de la sociedad actual.

La aparición de la propiedad rural tiende a sustituir el clan por otra organización distinta, y la base de la sociedad cambia inesperadamente.

Los antiguos collegia, gildas y corporaciones de oficios, son antecedentes obligados de los modernos sindicatos, formas de asociaciones que constituyeron base suficiente para el desarrollo del trabajo".¹⁸

Ya que, a partir de su aparición y evolución, son las primeras manifestaciones de asociación organizada y reglamentada, considerando a la actividad que se desarrollaba, y para más tarde, esas remotas manifestaciones se darán tomando en cuenta de manera específica pero no exclusiva, a la profesión, sobresaliendo en estas asociaciones, entre otras características, la solidaridad y unificación de intereses; con esto se advierte latente lo que ahora es el interés colectivo.

¹⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Op. cit. págs. 854, 855.

Alfredo J. Ruprecht, refiriéndose a las asociaciones profesionales en la antigüedad, menciona: "Los conocimientos que al respecto se disponen son sumamente vagos, inciertos. ...es muy difícil pretender hallar en las uniones de aquellos tiempos semejanzas con los sindicatos modernos.

Sólo tangencial y circunstancialmente puede decirse que encaran el problema del trabajador o que el trabajo sea el verdadero móvil de su existencia.

A su vez conviene recordar que el trabajo en esa época estaba constreñido a los esclavos y tenía su efectivización por lo general, en talleres familiares.

En la India existieron... ..asociaciones (sreni) de agricultores, pastores, banqueros y artesanos, en estrecha cooperación con la rígida división de castas que caracterizaban el budismo.

Grecia conoció asociaciones que bajo la denominación de hetairas agrupaban en su seno a los artesanos que tenían el mismo oficio, así como a los esclavos. No eran asociaciones de carácter específicamente profesional sino más bien de índole general. El libro XLVII, Título XXII, fragmento 4 del Digesto de Justiniano menciona una obra de Gayo en la que se cita una Ley de Solón que autorizaba a estas asociaciones a dictar su reglamento interno, siempre que no contradijese al interés del

estado. Los eranes conglomeraban a los trabajadores con objeto de ayuda mutua y finalidades religiosas no profesionales. La vinculación no nacía como consecuencia del trabajo, sino por fines de ayuda mutua o religiosa.

Los collegis romanos. Se discute si los colegios fueron fundados por Numa o por Servio Turbio. En tiempos de este último existían instituciones de este tipo, lo que se demuestra por el hecho de que las tuvo en cuenta en la constitución que dividió al pueblo en clases y centurias. No se conoce mucho su estructura interna, pero como la organización profesional coincidía en aquellos tiempos con la militar, cada profesión constituía una centuria, según la costumbre romana, dividida en dos categorías de jóvenes y ancianos. En un comienzo, parece que estaban compuestas solamente por artesanos libres,...

De los primitivos colegios, sólo tres formaban parte de la constitución de Servio Tulio: carpinteros, trabajadores en cobre y bronce y tañedores de flautas y cuerpo, seguramente por su estrecha vinculación con el sistema militar. Los otros colegios no tenían carácter político sino sólo profesional.

Las organizaciones corporativas carecían de mayor importancia, lo que se debía, según Balella no sólo por las condiciones de la industria, sino también en el desprecio que

Roma sentía hacia el trabajo manual, de carácter netamente servil.

La ley Julia (67 ó 64 a. de C.) abolió diversas asociaciones políticas y religiosas, como los sodalites y collegia compitalitia. Los colegios profesionales que subsistieron (hay dudas al respecto) fueron sometidos a una severa reglamentación; se les concedieron derechos y privilegios, pero se transformaron en órganos oficiosos del Estado.

Los que tenían mayores privilegios, fueron aquellos colegios que se estimó eran necesarios para la seguridad del Estado y abastecimiento del pueblo y se les denominó corporaciones.

Posteriormente la política imperial cambió de orientación y se les fueron concediendo cada vez mayores privilegios y prerrogativas, hasta que Alejandro Severo organizó en colegios a todos los oficios, no únicamente en Roma sino en toda Italia y las provincias.

El aumento de concesiones trae aparejado un aumento de restricciones de otro orden. Se reglamenta severamente su funcionamiento; son instrumentos de imposición fiscal; ya no es posible cambiar de profesión y se debe continuar la del padre.

Los colegios para constituirse o disolverse, necesitaban la autorización estatal; el Estado podía, en cualquier momento,

revocar la autorización. Los estatutos eran dados libremente por sus miembros, debiendo no contradecir la legislación vigente.

Fundamentalmente tenían un carácter religioso y funciones de ayuda a sus miembros, careciendo de una verdadera vocación profesional. Respecto a salarios recién en época de Diocleciano (300 a. de C.): una ordenanza fijó una escala de ellos.

La caída del imperio hace desaparecer estas asociaciones que tuvieron un papel destacado en el desenvolvimiento de Roma a través de los siglos.

Las guildas. Estos organismos, según la mayoría de los autores, tienen su origen en la costumbre de los pueblos germanos de tratar en las comidas los asuntos vitales, tanto de la paz como de la guerra y los que asistían a esas reuniones se comprometían, bajo juramento formal, a defenderse en toda forma, aún por las armas, entre ellos. Contraían un compromiso de carácter moral y solidario, que implicaba ayuda recíproca y amparo.

Poco a poco fueron extendiéndose en sus alcances y así nacen tres tipos de guildas -o gildas-: religiosos, de mercaderes y de artesanos. Las primeras eran de ayuda mutua; las segundas reunían a los traficantes en defensa de sus intereses comunes; las últimas eran de carácter profesional.

Eran democráticas, ya que todos sus miembros participaban en las asambleas; los dirigentes eran nombrados por elección y había una fiscalización directa sobre la administración de sus bienes.

Las mercantiles llegaron, por fusión de las correspondientes a distintas ciudades, a tener una gran difusión y poder; así, la Liga Hanseática y la de Londres. Estaban regidas por delegados de cada una de las ciudades que las integraban.

Las guildas sufrieron suerte varia. En la Galia, durante la época de Carlomagno, las obligadas con juramento fueron prohibidas, persistiendo únicamente algunas de socorros mutuos para la situación de naufragio o incendio. La Inglaterra normanda las combatió, por lo que se restringieron a uniones artesanales y mercantiles. En Italia también fueron perseguidas por los reyes lombardos. En el cristianismo se ponen bajo la tutela de la iglesia, teniendo fines de culto y de honras fúnebres.

Las finalidades históricas y tradicionales de las guildas se conservaron siempre, pero enriquecidas con nuevas y más amplias intenciones. Sus instrumentos de actuación eran, esencialmente, los siguientes: a) estimular la solidaridad entre los componentes de la asociación; b) culto y memoria de los muertos; c) establecer la disciplina ética del ejercicio de la profesión, prohibiendo, por ejemplo, la mezcla de materias

primas de calidades diferentes a la venta de objetos viejos por nuevos; d) reglamentar la actividad profesional, impidiendo, v. gr., que se trabajase antes de la salida o después de la puesta del sol, hecho caracterizador de la concurrencia desleal; e) más tarde, a título secundario, estimular la formación profesional de los aprendices.

En las guildas de artesanos y comerciantes es digna particularmente de ser resaltada la estrecha fusión de los intereses; los jefes estaban asistidos por un Consejo que vigilaba los negocios y la buena calidad de los productos, administraba el fondo común, ejercitaba la justicia en las cuestiones que concernían al oficio; la entrada en la guilda no era obligatoria, y estaba subordinada al cumplimiento de alguna condición: ser ciudadano de la ciudad, tener buena conducta, pagar un derecho de entrada, obligarse con un contrato escrito a un aprendizaje de siete años. Entre los fines de la guilda estaba socorrer a los enfermos, honrar la memoria de los difuntos, educar a los hijos y dotarlos si llegaba el caso.

Cuando empezaron a impartir una formación profesional llegaron a tener una división tripartita; maestros (magistri), compañeros (famuli) y aprendices (discipuli). Había aquí un principio de organización que luego es desarrollado por las corporaciones de oficio del medievo. Sin embargo, se discute mucho si éstas tienen su origen en aquéllas, no habiendo una

opinión categórica al respecto. Compartimos con Russomano que a partir de la introducción en sus programas de acción, el aprendizaje, las guildas se incorporaron a las corporaciones de la Edad Media.

Etapa de Transición. La caída del Imperio Romano, con las incursiones de los bárbaros que arrasaron las instituciones por aquél creadas, hasta el surgimiento de las corporaciones de oficio, no implica un vacío en el espíritu asociativo profesional.

Por supuesto que los collegia romanos dejaron de subsistir, por lo menos en la forma que se conocían en la época del imperio.

Hay un resurgimiento de la vida urbana en el sentido de la pequeña industria o, mejor dicho, de la artesanía. A medida que los villorrios van creciendo, el número de trabajadores -artesanos- aumenta y empieza así a nacer un espíritu de clase, aunque no debe olvidarse que estos trabajadores eran más patronales que obreros. "La conquista, más o menos completa de las libertades municipales que otorgaban a los burgueses de las ciudades el derecho a organizarse libremente y hacer revivir las asociaciones de otras épocas; el soplo creador y fecundo del sentimiento cristiano, que abría el corazón del artesano a la fraternidad. Bajo esas influencias vivificantes, la tradición, casi olvidada, de la corporación romana, iba a renovarse y a

rejuvenecerse: la gilda, hasta entonces limitada a intereses personales o puramente religiosos, iba a ampliarse y a transformarse; y de la fusión de elementos tan diversos surgiría una institución nueva, organizadora y reguladora del trabajo: la corporación.

La unidad entre los habitantes de cada ciudad se ve favorecida por la vida municipal, que arraiga en el individuo la conciencia de sus derechos y la necesidad de defenderlos, lo que puede hacer mejor en grupo, en comunidad, que aislado.

Por tanto, este periodo se caracteriza por ser la semilla que hará nacer las corporaciones de oficio, con características propias y resabios de las instituciones romanas y germánicas.

Las corporaciones de oficio. Cuando a fines del siglo XI comienza en Europa un periodo de tranquilidad y disminuyen las contiendas que habían assolado su territorio, empiezan a surgir actividades culturales y comerciales. Los señores feudales ya no pueden controlar las ciudades como antes por el desarrollo que adquieren éstas y por la disminución de su poder. La actividad rural ya no es la única ni la preponderante. Las ciudades agrupan en su seno a los trabajadores libres y esclavos y poco a poco, entre las personas de un mismo oficio, se despertó el espíritu grupal, en defensa de sus intereses. La pequeña burguesía de propietarios y comerciantes se agrupó en asociaciones, las que

se fueron extendiendo a los oficios, si bien no abarcó todas las profesiones. En todas ellas campeaba el espíritu religioso.

El auge económico, consecuencia de las Cruzadas, produce en el siglo XI un resurgimiento de la organización corporativa. Las asociaciones de artesanos tuvieron un desarrollo más denunciado que las de los comerciantes.

En el siglo XIII fueron organizadas las corporaciones. El régimen corporativo se instituyó en París y en las provincias; pero no englobaba sino una minoría de oficios. Se distinguían, en efecto, los oficios libres, que escapaban en parte a la reglamentación corporativa, y los oficios jurados o veedurías, que tenían estatutos estrechos, elaborados en cada corporación y sobre cuya aplicación velaban los jurados. Bajo el reinado de San Luis, el régimen corporativo alcanzó gran importancia, en virtud de que el preboste de París, Etienne Boileau, emprendió la revisión y la codificación de todos los reglamentos hasta entonces en vigor en las corporaciones. Redactó el Libro de los oficios que nos revela, en todos sus detalles, el funcionamiento del organismo corporativo.

Las corporaciones se caracterizan por el juramento que obligaba a sus miembros, el socorro mutuo, la obediencia a los jefes, las prácticas religiosas y la defensa de los intereses de sus miembros y de la colectividad. La corporación tenía por fin

asegurar los beneficios de sus miembros y controlar el mercado productor. Este control se efectuaba de diversas formas. El monopolio se aumentaba con la prohibición del ingresar nuevos miembros, se limitaba la actividad económica de sus integrantes, vigilándose también que se cumpliesen con todas las reglas prescritas para una buena producción -es decir, evitaban una competencia desleal entre buenos y malos productores- y mantenían en secreto las técnicas de su actividad.

Para constituir la corporación era necesario que se tuviera la conformidad de la mayoría o todo el gremio; luego se dictaban sus propios estatutos que, según las ciudades, requerían o no el aval de la autoridad. Por ejemplo, en Venecia, era el dux el que regulaba la actividad; en Bolonia sólo se requería la autorización formal.

Las autoridades estaban constituidas por las asambleas periódicas y dirigidas por los jurados. Para ingresar había que haber dado muestras de capacidad y conocimiento, abonar una suma, pertenecer a la actividad de la corporación. No se podía formar parte de más de una y cada una de ellas comprendía una sola actividad, con algunas excepciones, como las de oficios conexos, pero que eran escasísimas. Por falta grave se podía expulsar a un miembro y sólo era factible renunciar con la aprobación de la corporación y siempre que no hubiese ninguna deuda pendiente con ella.

Lo interesante de esta institución es que era un órgano regulador de las condiciones de trabajo. La jornada de trabajo era determinada por el sol: desde que salía hasta que se ponía se debía trabajar; de noche estaba estrictamente prohibido hacerlo y se vigilaba celosamente que esa prohibición se cumpliera. Bajo severas penas, el domingo debía ser de descanso; las festividades religiosas -que eran abundantes- también eran de paro total, a las que había que agregar las del santo patrono de la cofradía, así como también se concurría a las festividades de los patronos de otras cofradías. La víspera de festividades religiosas la jornada disminuía para poder asistir a los oficios. También se fijaba el salario a abonar a cada miembro.

En cuanto a los integrantes de la corporación, en un principio estaba compuesta de dos grados: maestro y aprendices. Aquellos representaban el grado más alto de la escala jerárquica y se llegaba a él después del aprendizaje y de haber ejecutado una obra maestra y abonado los derechos correspondientes. Claro está que posteriormente se llegó a una terrible corruptela y muchas de estas formalidades no se cumplieron ni se respetaron.

El aprendiz era el primer paso; el que ingresaba en calidad de tal debía obediencia total al maestro, el cual le daba habitación y comida y le enseñaba el oficio; además, se le debía abonar una retribución cuyo monto era fijado por los estatutos. Estos también determinaban el número de aprendices que podía

tener cada maestro y la duración del aprendizaje que, en ocasiones, era extremadamente prolongado. El maestro debía velar no sólo para que el aprendiz tuviera una instrucción adecuada, sino también por su salud moral y física.

En los comienzos de la institución, cuando el aprendiz había completado su periodo de instrucción, podía realizar la obra maestra y ascender a la categoría de maestro después de cumplir las otras condiciones señaladas. Pero, con el correr del tiempo, por muchas circunstancias entre las cuales figuraba principalmente el deseo de los maestros establecidos que no se aumentase su número para evitar la competencia, se creó una nueva clase, la de los compañeros, que eran aquellos aprendices que habiendo terminado su ciclo no podían adquirir la categoría de maestros y permanecían en el taller como asalariados. No había límites para el número de compañeros. Su situación fue cada vez más grave, pues se impusieron tantas trabas económicas que los compañeros no podían solventar; se estableció la venta de las maestrías; se obtenían por casamiento con la hija del maestro, etcétera.

De lo expuesto surge que las corporaciones se habían adueñado del mercado, regulaban la producción y las condiciones del trabajo y habían creado una situación de monopolio. La rigidez de sus estatutos poníanlas en abierta contradicción con la realidad social, lo cual unido a su corrupción y a las luchas

internas, produjo su desaparición. A ello se agrega que, poco a poco, el poder central va minando sus privilegios y derechos en beneficio propio; les dicta sus estatutos, otorga los cargos de maestro, etcétera.

Las causas que dieron origen a la decadencia y desaparición de las corporaciones de oficio han sido agrupadas en internas y externas. Entre las primeras figura la enorme dificultad que había para llegar a la maestría, la entrega por venta o matrimonio del taller, el relajamiento de las funciones de control y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas dadas en salvaguarda de la comunidad. La corporación dejó de ser lo que había sido para transformarse en un crudo sistema capitalista.

Entre las causas externas caben consignar el desarrollo del maquinismo, el gran auge del comercio que dejó de ser local y nacional para convertirse en internacional, lo que hizo obsoleto el sistema de trabajo imperante en las corporaciones. La técnica desbarató totalmente este sistema.

Se suele designar la ley Le Chapelier de Francia, del 14 de junio de 1771 como la que causó la disolución de las cofradías. Es verdad que en ese país fue la que en definitiva liquidó este tipo de asociaciones, pero no debe olvidarse que el edicto de Turgot de 1776 ya las había suprimido, si bien luego fueron

restablecidas. Por su parte, Prusia las había prohibido en 1731 y en Toscana en 1770.

La causa determinante de su supresión fue la eliminación del monopolio que ellas determinaban, por lo que la ley Le Chapelier prohibió toda reunión de patronos y trabajadores, con el fin citado." ¹⁹

Considerando el crecimiento de la población, el avance de la técnica, así como la necesidad de incrementar la producción para satisfacer las necesidades de un mercado cada vez más grande, el que ya no se limitaba a la localidad, dio como resultado que desaparecieran esas primeras organizaciones que por su regulación resultaron rígidas, limitadas y por tanto inadecuadas, al no permitir con facilidad se aumentara el número de integrantes de esas organizaciones, debiendo dar paso a lo que realmente importaba: producir más.

"El sindicato nace en el momento en que la corporación estalla por presiones de dentro para fuera y de afuera para dentro. Las primeras, por los aprendices y, sobre todo, por los compañeros y las segundas, por el proceso industrial y la victoria de las ideas liberales. En ese instante la corporación se escinde en dos entidades distintas y antagónicas, representando una la maestría (patronos) y la otra los aprendices y compañeros

¹⁹ RUPRECHT, J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Op. cit. págs. 20 a 29.

(trabajadores). En ese entonces, ...no estaban aún bien delineados los caracteres de uno y otro grupo; ...a partir de ese instante comienza la diferenciación que ha de llegar hasta nuestros días, en que se encuentran claramente establecidas las diferentes características".²⁰

Las diferentes figuras que han existido en el desarrollo histórico en que se advierte en primer lugar el espíritu de asociación en el hombre, y que poco a poco va generando inmersa la actividad desarrollada para después defender y quedar protegida esa actividad, es decir, el trabajo que se realizaba; las condiciones en que se hacía con miras a proteger al trabajador en sus derechos.

Para algunos actores, el sindicalismo es moderno aparece en la corporación del medievo.

Según Ruprecht no puede desprenderse como antecedente inmediato del sindicalismo moderno de la corporación medieval por las diferencias que cada una manifiesta como asociaciones. Sin embargo afirma, "...que el sindicalismo actual ha podido tomar en consideración aspectos de las corporaciones medievales y aún de los collegia romanos, ...".²¹

²⁰ Ídem. págs. 29 y 30.

²¹ Ídem. pág. 29.

Señala Ruprecht que para Deveali, el sindicalismo moderno surge con la Ley Le Chapelier, con lo cual tampoco está de acuerdo, indicando que, el sindicalismo, su aparición no puede depender de la existencia de la Ley Le Chapelier. No obstante expresa que el sindicalismo ya estaba latente cuando se prohíben las corporaciones de oficios.

El derecho sindical, como derecho de agruparse es una expresión particular de la libertad del hombre de asociación; teniendo ese derecho en singular objetivo, el de dejar a salvo sus intereses contenidos en un quehacer esencial del mismo hombre, lo que le hace más preciso que la libertad de asociación. Esto ha sido así, que algunos sistemas de gobierno autoritario no lo han dejado a un lado y lo ligan tomando en cuenta para sus fines políticos. A partir de ese derecho de asociación el hombre lo ha puesto en práctica ante las presiones que en diferentes etapas ha tenido. "El liberalismo económico produjo una terrible desigualdad en la sociedad, sumiendo a los trabajadores en la mayor miseria, no teniendo otra posibilidad de salir de ella sino por su propio esfuerzo y no era posible realizarlo en forma individual, sino por la unión de todos ellos".²²

Es así como, continúa expresando Alfredo J. Ruprecht, "El sindicato nace con la crisis de las corporaciones medievales, pues se trata de llenar el vacío resultante del rompimiento entre

²² ídem. pág. 40

el capital y el trabajo, en razón de la fractura de las bases de la estructura económico-social del régimen corporativo".²³

En el momento en que no es posible continuar viviendo para los trabajadores las consecuencias del liberalismo, después de que los trabajadores y patronos se asocian, y aparecen para los primeros los sindicatos, los cuales se soportan para después ser aceptados y protegidos a nivel constitucional, siendo la Constitución Mexicana la primera en establecerlo en 1917.

El sindicato obrero ha llegado a tener un auge muy grande que lo ha convertido en una institución poderosa de índole absolutista, conducida por un reducido grupo; mucho ha avanzado el sindicalismo en su protección al hombre dándole un trato digno como ser humano al permitirle desenvolverse y disfrutar su forma de manifestarse; pero tan grande ha sido su alcance del sindicalismo que por parte de quienes lo dirigen, han protegido en esencia al trabajador lo que se convierte en obligarlo con violencia.

Una manifestación de esta situación en la práctica, es la separación del trabajador de su empleo, por no haberse manifestado a favor del sindicato que demuestra tener la mayoría de agremiados y representar el interés profesional de los trabajadores en una empresa determinada, en el desahogo de la

²³ Ídem. pág. 11

prueba de recuento con ello obtener el reconocimiento por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de que es el titular para representar y administrar el contrato colectivo de trabajo.

Esta situación que oprime al trabajador, viene a ser negación del derecho natural del hombre para asociarse y prohíbe al trabajador hacer uso de la libertad de sindicación.

Ahora vemos que el sindicalismo se sale de los moldes a los que se limitó en un principio, como son las conquistas laborales, avanzando decididamente en el campo de la política.

Hoy en día, si se le analiza a través de su actuación en el mundo actual, al sindicalismo moderno, deja en claro que es un decidido factor de poder, influyendo de maneras distintas y no siempre eficientes en la marcha del Estado.

En la realidad, actualmente encontramos que los sindicatos participan en forma directa e inmediata y por demás decidida, en la vida política; por lo que, no debemos olvidar que, en cuanto a los sindicatos, dedicarse a la política, los lleva inevitablemente a ir dejando al margen los verdaderos intereses profesionales de los trabajadores y por ello, dedicarse a otros intereses que desafortunadamente son faltos del objetivo y de la finalidad que les fue encomendada y para la cual fueron formados. De esta manera se pierde de vista el interés real, inmediato y permanente de la asociación profesional, para ser transformado en un interés

personal, circunstancial, que únicamente toma en cuenta la defensa de los trabajadores con fines políticos y por consiguiente demagógicos, y no profesionales. Por lo que, los que llevan la dirigencia sindical pierden su orientación dedicándose a la política con el consiguiente olvido de la misión para la cual fueron designados por sus compañeros.

Existen en la práctica ejemplos claros y terminantes de las desviaciones en que cae el sindicalismo que se dedica al quehacer político, como es el desconocimiento de los dirigentes sindicales de una determinada asociación profesional de los trabajadores de cierta empresa, derivándose de esta situación consecuencias más importantes que llevan, desde el cambio a otro sindicato, como al retraso en el progreso en la satisfacción de las necesidades de la clase trabajadora. Por ello no se comparte el optimismo De Ferrari, quien expresa:

"Esta incursión del sindicalismo en el campo político y su aparición en las nuevas formas institucionales, no fue además de la obra de los propios sindicalistas sino, como muy bien lo señala Gallart Folch, la acción de "equipos políticos decididamente totalitarios". La verdad es que dentro de estos efímeros o anómalos sistemas políticos, el sindicalismo nunca fue más que una sombra como dice el autor citado, "los actuales teorizadores del Estado marxista-leninista, aceptan ya sin empacho que en la estructura del mismo tienen los sindicatos una

posición tan subordinada que ha pasado a ser, cualquiera sea su importancia formal, meros instrumentos del poder político".²⁴

Tomando en consideración el sistema sindical actual, la situación política imperante y la idiosincrasia del pueblo, por ajena y peligrosa y por sus desviaciones, debe ser ajena a la actividad sindical.

Por ello, hemos visto muchas veces que el sindicalismo se ha desviado del camino donde debe transitar, que ha cometido y comete errores terribles, que no siempre tiene fines profesionales sino otros, muchas veces mezquinos.

Pero no obstante la organización sindical exige la formulación de un ordenamiento jurídico acorde con los problemas que presenta la sociedad en la actualidad, ante la indiferencia del Estado y la ausencia de normas, la asociación sindical llega a convertirse en colegislador por medio de los convenios colectivos. El Derecho del Trabajo ha ido siempre a la zaga de las normas consensuales que se obtienen por los sindicatos, que para seguir participando en el orden social, económico y jurídico, es necesario que se haga con espíritu constructivo, sin ningún interés más que el profesional, sin egoísmos y con solidaridad; de no ser así y al apartarse de estas bases, se puede caer en absurdos como el de la actual dictadura

²⁴ RUPRECHT, J. Alfredo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Op. cit. pág. 60.

sindical que no tiene semejanza en la historia y que los trabajadores se encuentran más sometidos que nunca.

El sindicalismo como institución nueva que es, puede y debe realizar, conforme al objeto y finalidad para los cuales fue creada, obras de bien y por lo mismo será factor de paz y tranquilidad que busca el derecho laboral. Los sindicatos representan un interés superior al del individuo, esto es, al del grupo, ya sea patronal u obrero: este interés suele ser más elevado, y con el mismo se buscan soluciones que sobrepasen el marco de los intereses particulares. Por lo tanto, el fin primero, que debe ser objetivo y el lineamiento de cualquier sindicato, es el interés profesional, y ello no quiere decir que no pueda tener intereses secundarios, como obras sociales, culturales, y demás pero nunca perder de vista la defensa de los intereses profesionales, sólo así se explica y justifica su existencia y cumplirá su misión.

La prohibición absoluta de que se dedique a una actividad que no sea la defensa del interés profesional, no es aconsejable, sino que las actividades a que pudiera dedicarse deben ser compatibles, aunque secundarias al bienestar y mejoramiento progresivo de la clase trabajadora. Haciendo hincapié, la actividad política a que puede dedicarse el sindicalismo, encierra grandes peligros por lo cual debe ser totalmente ajena a la

función del sindicato; cabe decir de paso también, la misma consideración para los fines religiosos.

El sindicalismo, que permite al individuo el pleno goce y desarrollo de su personalidad, haciéndolo respetar como ser humano, ha alcanzado tal desarrollo que sus dirigentes absorben al individuo excesivamente y la protección se transforma en opresión, por lo que la asociación profesional, por la gran relevancia y actualidad que tiene, debe ser considerada como una institución jurídica, regulada, en consecuencia, por el derecho. Desde luego para que en forma eficiente cumplan su cometido, las asociaciones profesionales deben limitarse a sus fines específicos, sin desviaciones ni interrupciones.

En el sindicalismo, el factor humano es esencial y como en todas las instituciones creadas por los hombres, su éxito depende, en gran medida, del adecuado uso que se haga de esta institución. Hoy en día, la organización sindical ha perdido la orientación profesional de sus actividades y en todos los sectores pretende transformarse en factor de poder respondiendo a aspiraciones políticas no bien definidas; ante un Estado moderno, que se esfuerza por afrontar las consecuencias de un proceso económico complejo, la clase trabajadora no se ha preocupado por llevar a cabo un análisis de su contenido, finalidades y perspectivas, manteniendo el egoísmo que les hace ignorar todo cuanto no tenga relación con su propio e inmediato interés.

C. LA NECESIDAD DE ASOCIARSE

Por instinto el hombre llega a tener conocimiento de que individualmente es débil, llevándolo a unir sus fuerzas con las de sus semejantes y de este modo dejar atrás su debilidad.

Esta unión proyectada al sindicato, que tiene una nota especial en la asociación profesional de clase, fuertemente relacionada con la manifestación de la lucha de clases, hace que las demás asociaciones profesionales sean independientes, al no quedar ligadas a esta manifestación, que es la lucha de clases.

En el sindicato como en toda asociación, existen notas esenciales y de origen por lo que, ..."en todas las comunidades los individuos se unen para la realización de un fin común con la tendencia firmemente impresa por un esfuerzo colectivo que proporciona mayores posibilidades de triunfo. La asociación constituye, pues, un resorte del dinamismo de los seres humanos en su camino incesante hacia el progreso,... pero es, al mismo tiempo, un fenómeno que aparece en provecho del individuo, un medio natural destinado a protegerlo y desarrollarlo;...".²⁵

El trabajador en las diferentes etapas de su evolución, ha buscado las formas en que, unido vaya progresando cada vez más en su bienestar.

²⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Op. cit. pág. 854.

Así es que, los obreros se ven en la necesidad de buscar la forma de defenderse ante la maniobra de los empresarios para disminuir los salarios por lo que en el mercado manufacturero se desenvuelven los sindicatos locales, como reacción natural de aquéllos, acordando no trabajar cuando el precio del salario fuera inferior al fijado por el sindicato.

El sindicato como expresión de la unión que se logra de los trabajadores a través del derecho y libertad originales de asociación, se convierte en instrumento para la obtención de un objetivo más alto, como el bienestar de los trabajadores cada vez mayor; para ello las asociaciones de trabajadores utilizan la negociación y contratación colectiva para conseguirlo. Es indudable que el trabajo ha influido para que los hombres se asocien ya sea que lo necesiten o se aprovechen de él; esto ha sucedido en todo lugar y siempre.

Si no pueden establecerse similitudes entre las primeras asociaciones y las actuales, sí se puede decir que ambas corresponden a una misma manifestación.

Posteriormente, por la forma en que se prestaba el trabajo, el sindicalismo se orienta, como lo señala J. Jesús Castorena, a: "...arrancar a la clase patronal los derechos humanos elementales y hacer que el Estado los sancionara a través de sus leyes, constituyó el origen del fenómeno. El nervio y el sostén de esa

unión, es precisamente esa finalidad. No hay sindicato que no lo persiga, no porque la Ley la sancione, todo lo contrario, la Ley se limitó a reproducirla, a sancionarla; sino porque representa el dato más inmediato, más urgente y que más mueve al trabajador".²⁶

Para la consecución de estos fines expresa Amadeo Allocati: "El trabajador... tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores, para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente. Así se formaron coaliciones, asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales".²⁷

De esa forma los trabajadores, en ocasiones teniendo que emplear medios de presión y en otras, que consideramos fueron las menos, por la vía pacífica, obtuvieron que el Estado expidiera leyes que prohibieran se les explotara; ya coaligados los trabajadores, de manera directa, hicieron con los empleadores acuerdos que solucionaban las diferencias que nacían de las condiciones de trabajo.

²⁶ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tipográfica para Offset "ALE". 6ª edición. México. 1984. pág. 230.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Depalma. Argentina. 1973. pág. 12.

Es así que, señala Felipe Leonidas Pereira Morales: "...la asociación profesional como hecho, y luego su recepción por el derecho, se ha generado como instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus sectores opuestos en la sociedad; pero lo más significativo de esta instrumentación ha sido la finalidad a que sirvió: Obtener del trabajo lo necesario para vivir. Vale decir, cobertura de necesidades urgentes, vitales, que no admiten dilación".²⁸

Gradual pero firme por la urgencia de satisfacer sus necesidades esenciales por medio del trabajo y por los obstáculos que le fueron opuestos, se genera y desarrolla el impulso natural del hombre para unirse.

Ante el avance logrado por la unión de los trabajadores para lograr satisfacer las necesidades inmediatas que impone la existencia, los patrones aplican medidas contra ese fenómeno por lo que, "La reacción contra los gremios tenía que ser... exagerada: de un sistema monopolizador, rígido sistemática y minuciosamente, por reglas precisas, se pasó a otro caracterizado por el más violento individualismo, por un culto incomprensible de la libertad, en todos los órdenes de la vida social, política y económica.

²⁸ *Ibidem.* pág. 398.

El culto exagerado a la libertad, un Estado que desarrollaba funciones de beneficencia sin prevenir los males, patronos que imponían unilateralmente la ley del trabajo, la masa obrera dividida, todo, en suma contribuía a que la libertad se confundiera con el aislamiento; procedimiento éste, a juicio de BUREAU, el más seguro para caer en la servidumbre; así la libertad se transformó en negación de la autonomía. De ese estado de falsa libertad habrían de derivar, como con acierto señalaba Ramírez Gronda, las causas de la coalición momentánea destinada a la acción directa, primero, y al movimiento sindicalista, posteriormente, que tienden a la lucha contra la injusticia.

Para combatir el atomismo de la clase trabajadora surgen las asociaciones profesionales, y con sus cajas de resistencia, su organización de carácter internacional y su acción revolucionaria e intransigente constituyen un valladar que se opone para la acción conjunta o aislada de los patronos.

Otra circunstancia que ha contribuido poderosamente a combatir el atomismo de la clase trabajadora y que ha favorecido las coaliciones obreras consiste en la concentración, base de la sociedad actual: concentración de capitales, de mercados, de poblaciones, de trabajo; o concentración de los individuos en sindicatos, y de éstos en federaciones.

Todos estos elementos, condiciones y factores han facilitado el desarrollo de un derecho de sindicación, de accidentado desenvolvimiento. Las medidas de represión subsisten en algunos países, quizás debido a los problemas que en su evolución afectiva plantean las asociaciones profesionales y por ser, además, premisa obligada del derecho de asociación el de huelga, no bien visto por quienes pretenden estructurar la realidad social en la armonía de una colaboración dentro del Estado y al servicio de éste, desconociendo que a ese derecho de sindicación le sirve de base una pugna real materializada en la necesidad de suprimir, por la acción colectiva de los grupos, la ley de la oferta y de la demanda en el trabajo o, por lo menos, disminuir los efectos de esa realidad social, que resulta imposible ignorar.

Las asociaciones obreras ...que tienen una finalidad defensiva de intereses profesionales, son las primeras que surgen. Los patronos, que unilateralmente fijaban las condiciones de trabajo, se encontraron de pronto frente a una fuerza insospechada: la que la organización de los trabajadores daba a sus subordinados. Los UKASES dictados por los dueños de fábrica comenzaron a ser discutidos, y la solidaridad obrera pudo más -hasta cierto punto- que las individualidades que usufructuaban la dirección de la industria y del comercio".²⁹

²⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Op. cit. págs. 856, 857.

Ahora, los usos conforme a los que se presta el trabajo, dan a la asociación una configuración especial como indica Jesús Castorena:

"a) El principio capitalista "dinero-mercancía-dinero", dota a las empresas de un sentido patrimonial notorio e irreductible, de tal manera que el trabajo es contemplado por el empresario y por la organización capitalista como una mercancía que hay que adquirir al menor precio posible;

b) La ejecución del trabajo en común, en grandes talleres o fábricas, tiene el efecto de concentrar grandes masas de trabajadores que por verse, tratarse, contribuir a una o varias tareas comunes y estar sujetas a un régimen jurídico igual, conviven;

c) El maquinismo que hace innecesaria en la generalidad de los casos, la preparación técnica de los trabajadores. Un corto entrenamiento suple a un largo aprendizaje, lo que tiene el efecto de igualar a los hombres, y de restar a la profesión o al oficio la importancia de otras épocas;

d) Las relaciones cada día más estrechas entre las actividades económicas en las economías locales, regionales, nacional e internacional que producen un fenómeno de vinculación entre patrones y entre trabajadores no nada más de la localidad sino del país y del mundo y que da ocasión además a la

constitución de federaciones y de confederaciones de unos y otros;

e) El desarrollo de la asociación profesional en un ambiente polémico y de honda crítica; revisión de los principios de la economía y del Estado, negación de los valores morales y culturales, decisión de implantar nuevas fórmulas y nuevas estructuras.

Esas modalidades determinan una posición de lucha entre la clase obrera y la patronal. La asociación plantea, frente al principio patrimonial sostenido por el capitalismo, el contenido humano del trabajo.

f) La homogeneidad cada día mayor de los trabajadores entre sí, que permiten un entendimiento fácil entre todos ellos;

g) La propensión a sumar contingentes cada vez mayores o sea, el número, la cuantía, por sobre la profesión;

h) La posición de futuro, de transformación social y política... ..y la decisión de perfeccionar la organización sindical para constituirla en la base de una nueva estructura social, económica y política, dan al fenómeno de asociación de nuestros días una peculiaridad indiscutible.

La asociación profesional, en suma, constituye el instrumento de la lucha de clases".³⁰

D. LA CONTRATACIÓN

A través de su desarrollo histórico el Contrato de Trabajo se ha visto, casi de manera unánime en diferentes representaciones del contrato.

Refiriéndose al Contrato de Trabajo, Luigi de Litala menciona: "El contrato es la primera fuente reguladora del trabajo".³¹ Pasando a definirlo en los siguientes términos: "El contrato es el acuerdo de dos o más personas para constituir, regular o disolver entre ellas un vínculo jurídico. En el contrato, por consiguiente, es soberana la voluntad de las partes.

Continúa diciendo Luigi de Litala:

"El Contrato de Trabajo es, en general, el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo, en la obligación de

³⁰ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Op. cit. págs. 229 y 230.

³¹ LITALA DE, Luigi. El Contrato de Trabajo. Editorial La Prensa Médica Argentina. 2ª edición. Argentina. 1946. pág. 53.

pagar la merced".³²

De esta definición que nos da Luigi de Litala, advertimos dos puntos centrales a través de los cuales ha evolucionado el Contrato de Trabajo a partir de su eje esencial y determinante como lo es la energía y actividad humana en la prestación del servicio denominado trabajo. Por esto considero necesario hacer referencia a cómo ha sido considerado el trabajo, la prestación del servicio y cómo se transformó el acuerdo de voluntades en la relación de trabajo que Luigi de Litala llama vínculo jurídico, para proteger la actividad humana, que es la expresión más sublime en el desarrollo social, orientada para la satisfacción de sus necesidades vitales.

En cuanto a esa evolución, Amadeo Allocati señala: "Como expone García Avellán, el denominado abolicionismo agremial constituyó una pretensión de realizar la libertad del hombre, desde el hombre mismo, es decir, arrancándolo de la situación social estamental en que se halla inmerso.

El movimiento de codificación moderno, que comienza a fines del siglo XVIII, y sobre todo el Código Civil francés, sancionado en 1884 y de influencia en la legislación universal, no mejora la situación de los trabajadores. El Contrato de Trabajo, el más importante de la vida civil y que debió merecer una mayor

³² ídem. pág. 9.

regular la locación de servicios y la locación de obra, conforme a los principios del derecho romano, a semejanza de otros contratos, es decir, considerando a ambos contratantes en un pie de igualdad y atribuyendo prevalecencia a su voluntad.

El Código Civil francés sólo consagró, en su primitiva redacción, dos artículos al Contrato de Trabajo. Bajo la denominación de arrendamiento de obra y de industria, trató, en veinte artículos, del contrato de trabajo propiamente dicho, del contrato de transporte y del contrato de empresa. Ni siquiera se usa la palabra contrato de trabajo, si bien se considera allí el arrendamiento de sirvientes domésticos y de obreros y el arrendamiento de servicios. Escriben Planiol-Ripert que el Código Civil es un código de intereses burgueses y no se preocupó de proteger a los obreros de los abusos de que pudieran ser víctimas, estimando sus redactores que, en cuanto a las relaciones de trabajo, ninguna legislación era necesaria.

Enneccerus, refiriéndose a Alemania, expresa que el contrato de servicios, dada la naturaleza propia de la prestación y la actuación de la potencia de trabajo humano, alcanza a la persona del deudor de una manera totalmente distinta de la compraventa y el arrendamiento, que se dirigen a hacer o a procurar la prestación de una cosa. No obstante, el Código Civil, siguiendo el precedente romano, lo ha configurado como un contrato bilateral de derecho de obligaciones, que se concluye

entre el individuo que da el trabajo y el individuo que se obliga a prestarlo, contraponiendo a ambos como sujetos en principio jurídicamente iguales. El enclavar la relación de trabajo en las formas jurídicas de semejante contrato de derecho individual, a pesar de la libertad del contrato de trabajo expresamente reconocida por la ley, tenía que llevar en definitiva, al través de la evolución económica hasta la industria fabril, hacia la división del trabajo y la producción en masa, a que cada vez en mayor escala las condiciones del trabajo fuesen dictadas por el patrono, porque la igualdad jurídica de las partes contratantes no tenía por base la igualdad económica.

La revolución industrial ocurre en Inglaterra a fines del siglo XVIII, y en el resto del continente europeo y en América en el siglo XIX. Surge con la expansión de la industria manufacturera el proletariado, grupo de trabajadores que logran los medios de subsistencia mediante el salario que paga el empresario. El empleador se presenta, destaca Deveali, como un monopolio que fija a su arbitrio las condiciones de trabajo y la medida del salario. Al mismo tiempo, la competencia entre los trabajadores que buscan trabajo es acentuada por efecto de la explotación a menudo inhumana del trabajo. El maquinismo agrava a su vez los riesgos a los cuales queda expuesta la integridad física de los trabajadores y exige la adopción de algunas normas protectoras.

Es así como el obrero, presuntivamente protegido en su libertad, se encontró aislado para hacer frente a las nuevas condiciones económicas y técnicas. La expansión industrial se vio favorecida a costa de la miseria y el agotamiento de los trabajadores, sin distinción de sexos ni edades.

La situación de inferioridad de los trabajadores obligó a la reacción contra el sistema imperante, reacción que se tradujo en rebeliones, huelgas y protestas para imponer mejores condiciones de trabajo. Debieron luchar para ello, a fin de lograr el reconocimiento por el Estado del derecho de asociarse en defensa de los intereses de grupo, o sea, el reconocimiento de las uniones de trabajadores que existieron de hecho y al margen de la ley. Años de sacrificios y cruentas luchas costó conseguir que la legislación aceptara la existencia de coaliciones de trabajadores e incluso, de sus medios de acción.

Las primeras leyes de protección a los trabajadores pueden ser consideradas como una manifestación del poder de policía. Esas leyes, que tienden a generalizarse después en algunos aspectos, comprendiendo a todos los trabajadores, establecen limitaciones y prohibiciones respecto de la jornada, tareas, etcétera., y también las sanciones para el caso de inobservancia. Más tarde aparecerán las leyes que prescriben los descansos de que gozará el trabajador.

La legislación evoluciona dictando normas referentes al contrato de trabajo, porque no puede menos que reconocerse la desigualdad existente entre el trabajador y su empleador, y el Estado procura compensarlas interviniendo en protección del más débil y estableciendo condiciones mínimas de trabajo, forzosas, imperativas e irrenunciables. Con acierto dice Sánchez Viamonte: El problema consiste en sustituir el concepto del derecho romano que hace del contrato la ley de las partes, por el principio del interés y de la voluntad sociales, imponiéndose a los individuos y haciendo de la ley el contrato de las partes.

El conjunto de preceptos dictados en protección de los trabajadores fue denominado LEGISLACIÓN OBRERA, LEGISLACIÓN INDUSTRIAL, LEGISLACIÓN DEL TRABAJO, y con el transcurso de los años, expuestos los principios generales y sus caracteres específicos, DERECHO DEL TRABAJO.

Hubo que reconocer al derecho del trabajo como rama autónoma diferenciada del derecho civil y del derecho comercial, pues se había creado un derecho nuevo para hacer frente a fenómenos sociológicos nuevos, enseña Krotoschin, surgidos a consecuencia de nuevas formas económicas y técnicas, y se trató de resolver problemas que esos mismos fenómenos y sus derivaciones en el campo social y político plantearon con respecto a las ideas fundamentales sobre la convivencia humana en general. Pero en lo que respecta al contrato de trabajo, sí ha

podido constituir el núcleo de una disciplina jurídica autónoma, ello en buena medida ha sido, anota Alonso Olea, debido a que la doctrina civilista se ha encastillado en las formas jurídicas tradicionales, negándose a admitir no ya mutaciones que afectaban a sus esquemas básicos, sino, incluso, evoluciones de figuras que en aquéllas estaban ya incoadas y aún medianamente desarrolladas.

La vinculación entre las partes se encuentra sometida, en principio, al derecho común, contemplándose al legislar sobre locación de servicios, locación de obras u otros contratos, puesto que se está en presencia de un trabajo independiente u autónomo. Sin embargo, en el transcurso de la evolución económica también ha sido necesario extender la protección social a situaciones en que la dependencia es discutible o a algunos grupos de trabajadores autónomos. Ello se explica porque si bien en esa clase de relaciones puede no existir una típica subordinación jurídica, se está en presencia de una manifiesta subordinación económica.

La protección al trabajador dependiente se hizo indispensable e ineludible por razones que hoy se admiten, en general, sin mayores objeciones.

Por otra parte, como expone Caldera, el trabajo es un hecho social básico; mediante él se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo

no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante la cual algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él dependen, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia. Y si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen los otros factores sociales: es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre fecundo equilibrio, indispensable para una convivencia armónica".³³

Ahondando en la consideración especial que corresponde al contrato de trabajo, muy diferente a la establecida por el derecho privado, el maestro Mario de la Cueva señala: "La concepción contractualista del derecho civil entregó a un supuesto acuerdo de voluntades libres del trabajador y del patrono la determinación del contenido de la relación de trabajo, pero ese mito fue una de las más grandes mentiras de la historia universal del derecho, pues si bien el principio poseía una validez formal, la realidad era bien distinta, porque fue siempre el patrono quien impuso su voluntad. Aquella mentira está siendo superada cada vez más, a

³³ DE LACUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Op. cit. págs. 8, 9, 10, 11; 4 y 5.

consecuencia del tránsito de la era de la relación individual de trabajo a la etapa de la negociación y contratación colectivas, en la cual, la determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha de las dos fuerzas sociales que viven dentro de la empresa: el trabajo y el capital.

Pero ahí donde existen contratos colectivos, la discusión individual ha desaparecido, porque se ha vuelto un imposible y porque, si se realizara, se perdería la función de los contratos colectivos: no debe perderse de vista, por una parte, que nuestros contratos colectivos son de tal manera minuciosos en la determinación de las condiciones de trabajo, que su contenido hace imposible e inútil cualquier discusión individual y, por otra, que el pacto individual que abata las condiciones colectivas, carecerá de validez, y si las supera, se aplicará automáticamente a todos los demás trabajadores, en virtud del principio de la igualdad de salario.

Si consideramos ahora esta condición nueva de la relación de trabajo, encontraremos que su contenido ha dejado de tener una fuente subjetiva, como es el acuerdo de voluntades de un trabajador y un patrono, y que ha quedado sustituida por un estatuto objetivo, lo que a su vez confirma el paso del subjetivismo contractualista del derecho civil a una situación

objetiva, misma que constituye la esencia de la relación de trabajo.

Resulta aparentemente contradictoria la redacción del artículo 20, en cuyo párrafo segundo se encuentra la definición del contrato de trabajo: "Cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado". La Exposición de Motivos explicó la razón de esta disposición:

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Continúa expresando el maestro Mario de la Cueva que: "La Exposición de Motivos aceptó el hecho, al que ya nos hemos referido, de la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, acto que, por otra parte, es frecuente en la vida del derecho mexicano -trabajadores de confianza, domésticos y de la pequeña industria- y aún necesario, tal el caso de un contrato para una prestación de

trabajo futura, dos o tres meses de la fecha de la celebración o para cumplirse en un lugar distante del en que se suscribió. Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, según el párrafo de la Exposición de motivos, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario. Por lo tanto, al iniciarse la prestación de trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral.

Los efectos de este contrato de trabajo son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas.

...la relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente.

...el convenio celebrado no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado,...

...el derecho del trabajo ...no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre.

En el año de 1938, con el fin de permanecer en la terminología de la Ley de 1931, mencionamos la idea de un contrato que se convertía en un hecho real, y usamos la expresión contrato-realidad. Hoy podemos decir que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad. Esta condición, a su vez, confirma la característica primera, porque la realidad de la prestación de un trabajo no puede ni destruirse ni arrojarse por un acuerdo de voluntades lejano, pues la realidad no se niega por una declaración".³⁴

La relación de trabajo es una consecuencia y al mismo tiempo, un elemento vivo de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, pues únicamente ella es capaz de romper la concepción contractualista y realizar la idea de nuestro estatuto, que es extenderse a todos los miembros de la clase trabajadora.

También haciendo referencia al Contrato de Trabajo que surge de una realidad llena de contenido humano que lo distingue

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. 4ª edición. México. 1977. págs. 192-195.

de cualquier otro contrato, atendiendo a su evolución, Luigi de Litalia menciona que: "El contrato de trabajo va asumiendo, cada día más, características y fisonomía propias en virtud de las cuales tiene una verdadera naturaleza autónoma entre los otros contratos.

...el objeto del contrato de trabajo es de tal naturaleza, que no puede ser abandonado del todo a la regulación de la voluntad contractual. El lado social y económico y el interés general muchas veces imponen límites a la voluntad de las partes, en el sentido de que cuando los particulares contratan en materia de trabajo, deben someterse a la observancia de aquellas normas que han sido sancionadas por el legislador como inderogables".³⁵

Particularmente en el derecho del trabajo la contratación tiene una trascendencia e importancia inusitadas porque comprende y protege al ser humano en la prestación de energía de trabajo de una manera subordinada y por ello, muy independiente del acto que la haya originado la prestación real del trabajo, su constante y permanente prestación es lo más relevante, adquiriendo autonomía propia y muy ajena al acto que la haya hecho surgir.

Como ya deja de tener importancia el acto cualquiera que sea y origine la prestación del trabajo, estableciéndose por ella

³⁵ LITALIA DE, Luigi. El Contrato de Trabajo. Op. cit. págs. 11 y 53.

un vínculo con la característica de subordinación, es entonces la prestación del servicio, el quehacer del hombre en este sentido, es, lo que está protegido por el Derecho del Trabajo, y no es, la institución, el contrato, la que determine la valiosa relevancia del servicio prestado por un ser humano.

Ahora, el Contrato Colectivo de Trabajo tiene una importancia y repercusión de grandes dimensiones, ya que el contrato colectivo comprende y abarca a los contratos individuales de trabajo, los que llevan en sí la protección del ser humano individualmente considerado, que presta su energía en el trabajo y además lo conduce a una proyección trascendental, al tener como objetivo obtener progresivamente mejores condiciones bajo las cuales se preste la energía de trabajo.

Si en el derecho individual del trabajo, la prestación del servicio se puede originar por un contrato o acuerdo de voluntades o por cualquier otro acto, éste no tiene ninguna relevancia, porque lo que va a ser determinante será la prestación real y efectiva del servicio; en el derecho colectivo del trabajo las relaciones colectivas que se dan entre uno o varios patrones y uno o varios sindicatos, debe plasmarse precisamente por medio de un contrato en el que se establezcan sus cláusulas y necesariamente por escrito. Por exigencia legal y por establecerse que de no ser así, será nulo.

CAPÍTULO TERCERO

III. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- A. TIPOS DE RELACIÓN DE TRABAJO
- B. CLASES DE CONTRATOS
- C. FORMACIÓN DEL SINDICATO
- D. IMPORTANCIA DE LA REPRESENTACIÓN
DEL SINDICATO
- E. CONTRATACIÓN COLECTIVA

A. TIPOS DE RELACIÓN DE TRABAJO

En la Ley Federal del Trabajo se establecen dos tipos de relaciones de trabajo; en el Título Segundo se refiere a las relaciones individuales de trabajo. En el Título Séptimo hace mención a las relaciones colectivas de trabajo.

Las relaciones individuales de trabajo se constituyen por la prestación de un servicio personal subordinado de una persona en beneficio de otra, es decir, esta relación se establece por una persona física y el empleador. En cambio, las relaciones colectivas de trabajo quedan establecidas por un grupo de trabajadores asociados con uno o más patrones, que también pueden estar asociados.

Tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo es parcial al establecer en sus disposiciones beneficios para la clase trabajadora y por tanto para su protección, en las relaciones individuales y las relaciones colectivas de trabajo se establecen por varios trabajadores que asociados forman un sindicato, con uno o varios patrones, debido a la reunión en un sindicato los trabajadores van a tener representado su interés

que es común en todos, dando ese interés común la nota para calificar su relación de trabajo como colectiva, y no por el número de personas que integren la asociación profesional que los represente, la protección de la Ley se proyecta a un número mayor de trabajadores en sus beneficios que son superiores a los establecidos por la misma.

Para precisar con más claridad esta situación vamos a citar la diferencia que establece Néstor De Buen L., entre "colectivo" y "general", y de esta diferenciación se pueden desprender los tipos de relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas, expresando este autor que:

"Deriva del especial significado que se atribuye a la expresión "colectivo" que, en términos gramaticales suele emplearse como sinónimo de "general". De esa manera "colectivo" expresa "lo perteneciente o relativo a cualquier agrupación de individuos" y "general", lo "común o esencial a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos aunque sean de naturaleza diferente..."

En derecho del trabajo lo general es la suma de los valores individuales. Suele utilizarse como adjetivo con respecto al interés. Así se habla de los intereses "individuales" e intereses "generales". Lo colectivo no expresa una suma de intereses individuales, sino un interés distinto que vale sólo respecto del

grupo. Así el pago del salario a un trabajador satisface un interés individual. El pago a todos los trabajadores de una empresa satisface un interés general, pero se individualiza la obligación respecto de cada uno de los miembros del grupo. Por el contrario constituye un derecho colectivo la celebración del contrato colectivo de trabajo o el reclamar al patrón la entrega del balance anual para efectos de fijar las utilidades pertenecientes a los trabajadores. En estos dos casos los trabajadores individualmente determinados no podrán aspirar a obtener, ni siquiera parcialmente, el cumplimiento de la obligación".³⁶

Es decir, a partir del interés que se tutela y de la acción o quien pueda legítimamente ejercitarla en un conflicto determinado.

Como lo menciona Néstor de Buen, la relevancia del término colectivo y su diferenciación con el término individual, a partir de los cuales se designa el tipo de relación de trabajo, no es en consideración al número de individuos y se puede decir que tampoco con base al interés, si no va impregnado de la trascendencia que lleva consigo el beneficio inmediato a satisfacer como fin permanente pero no estático, y más bien progresivo a manera de lograr mejores condiciones en las que se preste el trabajo, el cual debe ser orientado para alcanzar los

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Porrúa. 8ª edición. México. 1990. pág. 539.

ideales de justicia y vida humanamente digna para quienes prestan el trabajo constituidos y organizados en una fuerza que puede equipararse con los patrones, como son los sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

Nos parece que esto va implícito, en lo expresado por Néstor De Buen al señalar él mismo lo siguiente: "La importancia de esta distinción es muy grande sobre todo respecto del derecho de huelga, como veremos, en detalle, al examinar los objetivos de la huelga.... Allí se plantean exclusivamente intereses colectivos que son los que pueden fundar un movimiento de huelga...".³⁷

Continúa diciendo Néstor De Buen: "El problema asume especial interés, cuando confundiendo las cosas, se jerarquizan los motivos del conflicto. Hay quienes no pueden admitir que determinados problemas generales, a pesar de su gravedad (v. gr., la falta de pago del salario a todos los trabajadores) no sean susceptibles de justificar una huelga mientras que algunos problemas colectivos de menor cuantía, sí la justifican (v. gr., no prestar al sindicato titular del contrato colectivo un salón para celebrar un determinado acto, a pesar de haberse establecido en el contrato colectivo de trabajo dicha obligación.

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. págs. 539 y 540.

La diferencia parece aclararse si se analizan las cosas desde el ángulo procesal. Claro está que desde un punto de vista lógico, esta solución no es la mejor, aunque pragmáticamente sea útil. La fórmula es sencilla: un interés general exigirá de una suma de acciones individuales que podrán separarse o acumularse, según se convenga o, en ocasiones, unirse de manera forzosa (art. 697). En cambio la acción colectiva sólo podrá ejercerse, por el organismo colectivo, esto es, un sindicato (celebración del contrato colectivo). Los trabajadores, por sí mismo no estarán legitimados para ejercer acciones colectivas. Inclusive en el art. 923 se ha eliminado la posibilidad de que la huelga la promueva una coalición temporal".³⁸

Con ello, se desprende que lo colectivo es en cuanto al interés de clase, en el que está inmerso la repercusión económica y en consecuencia social de una parte de los trabajadores en una determinada rama de la industria expresada por conducto de los representantes de la asociación profesional, es decir, por quienes estén al frente del sindicato o encabezan la coalición.

En este sentido, sigue expresando Néstor De Buen que: "Las acciones colectivas, sin embargo, no pueden desprenderse de la realidad individual. Así el derecho de huelga en nuestro país requiere, para su existencia, que sea apoyado por la

³⁸ Ídem. pág. 540.

mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. De esa manera el ente colectivo ejerce las acciones y la mayoría, que es suma de individuos sin creación de un ente diferente de cada uno de ellos, le presta el apoyo social.

En esta interdependencia de factores se encuentra una de las soluciones más hábiles de nuestro derecho positivo que juega, armónicamente, con conceptos sociales y jurídicos. El buen resultado alcanzado es la mejor demostración de lo adecuado de la fórmula".³⁹

Al hacer mención la Ley Federal del Trabajo a las relaciones individuales del trabajo en su Título Séptimo, equipara los efectos de esa relación con el contrato individual de trabajo en virtud de que como ya se mencionó, lo que se protege en el derecho del trabajo es al individuo prestando su energía a otro llamado patrón, frente al cual el trabajador siempre estará en desventaja, dejando de contemplar esa pretendida libertad en que se le colocaba en el acuerdo de voluntades expresado en el contrato, el que quedó comprendido por mucho tiempo en el derecho civil, rigiendo tan sólo la obligación que se había pactado desprovista del aspecto humano del que está impregnada la relación de trabajo.

³⁹ Ídem.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 dispone:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Y, en su artículo 21 establece que: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En este orden, en las dos disposiciones transcritas se equiparan la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, en cuanto a sus efectos, en virtud de que como ya se mencionó, lo que se protege en el derecho del trabajo, es a la persona que presta su energía.

Actualmente, y como se encuentra regulada la prestación del trabajo, queda considerado en primer lugar, el ser humano en

función del objeto por el que se establezca la relación con el empleador, que pudiera ser mediante un contrato; quedando así, con una preeminencia la teoría de la relación para establecer el vínculo jurídico previsto y protegido por las normas que regulan el trabajo que se preste.

Para poder referirme a otro tipo de relación de trabajo diferente a la relación o contrato individual de trabajo, a la que la ley define con mucha nitidez, habrá que deducirla de lo que textualmente se dispone en los artículos 354, 355 y 356, que en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo se denomina como relaciones colectivas de trabajo.

"ARTÍCULO 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

"ARTÍCULO 355. Coalición es el cuadro temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

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

Desprendiéndose de estas tres disposiciones que el vínculo que se establezca entre un sindicato de trabajadores y un patrón, son relaciones colectivas, no por el número de individuos que

integren la asociación profesional sino por el interés que representa el sindicato de trabajadores, el cual llama interés profesional.

De una manera más nitida y precisa Alfredo J. Ruprecht establece los tipos de relación que se dan en el derecho del trabajo y sobre esto expresa:

"1. El mundo jurídico de los derechos subjetivos se basa en tres hechos de dicha categoría: SUJETOS, que pueden ser una persona física o ideal, que ostenta la titularidad del derecho; el OBJETO, que significa la cosa u obligación sobre la cual se ejerce aquel derecho y la VINCULACIÓN JURÍDICA, que es la que hace que el objeto quede sometido a la acción del sujeto.

La materia laboral se caracteriza porque los sujetos pueden ser individuales o colectivos. En efecto las relaciones laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con su empleador, hay otras entre los grupos sociales -trabajadores y empleadores- que presentan un carácter colectivo.

Esta discrepancia con otros derechos que se caracterizan por ser las relaciones siempre individuales -aun cuando presenten un carácter plural-, se debe a que "el movimiento obrero no tiene presente al trabajador como miembro de una profesión o industria, sino como un elemento integrante de una clase".

El interés que aquí mueve a las partes es de carácter colectivo, "que es el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común".⁴⁰

Continúa expresando Ruprecht que: "Según Russomano las relaciones individuales de trabajo no tienen nada de originales, pues ellas se establecen entre trabajadores y empleadores concretamente determinados, sobre intereses perfectamente delimitados, es decir, presentan la misma naturaleza, el mismo origen y el mismo hecho de las relaciones contractuales bilaterales que se forman, se modifican, o se deshacen en el marco del derecho común."⁴¹

Y a su vez, Ruprecht señala que: "Bayón Chacón y Pérez Botija caracterizan las diferencias entre las relaciones jurídicas colectivas e individuales de la siguiente manera:

1ª *Por los sujetos:* en la relación individual son sujetos un empresario y un trabajador; en la colectiva, grupos definidos por su pertenencia a una empresa o estructurados en forma de asociación profesional;

2ª *Por su contenido:* la relación individual es esencialmente contractual y sinalagmática y define contraprestaciones concretas; en cambio la colectiva no implica

⁴⁰ RUPRECHT, J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Op. cit. pág. 7.

⁴¹ Ibidem. págs. 7 y 8.

prestaciones laborales sino que es un medio de crear normas que rijan aquéllas;

3ª *Por su forma:* la relación jurídica individual de trabajo reviste siempre forma de contrato, escrito, verbal o tácito; en cambio, la colectiva no siempre se desarrolla en forma negocial; es, por el contrario, pluriforme;

4ª *Por su finalidad:* la de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario y la de la colectiva es esencialmente normativa y, a veces, para alcanzar ventajas extra económicas;

5ª *Por su trascendencia económica y político-social,* apenas perceptible en la relación individual y acusada en la colectiva.

2. Lo que caracteriza a las relaciones colectivas de trabajo es que ellas pueden dar nacimiento a una relación concreta o a la formulación abstracta de normas de trabajo, obligatorias e imperativas, siendo así fuente de reglas generales.

Se negó en reiteradas oportunidades el carácter jurídico de estas relaciones colectivas, pues se alegó que no crean vínculos jurídicos concretos entre las partes.

Ello no es exacto, pues en toda norma colectiva hay, por lo menos, una obligación de hacer que, actualmente, ya ha

alcanzado carácter directo, imperativo, como por ejemplo la imposición de arbitraje o conciliación obligatoria, entre otras".⁴²

Amadeo Allocati agrega una diferencia más entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas, haciendo consistir esta diferenciación en sus conflictos, diciendo: "El conflicto que puede suscitarse en la relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo, según la expresión de JAEGER; hay cuestiones jurídicas a resolver, pues se trata de aplicar una norma existente. Cuando el conflicto no se soluciona entre las partes interviene el órgano que la ley ha establecido para decidirlo -en regímenes como el nuestro, un juez- y queda resuelto por la sentencia que sólo tiene efecto entre las partes. No obsta al objeto del conflicto individual el hecho de que sean varios los trabajadores que actúen contemporánea o conjuntamente contra el mismo patrono; en tal caso, expresa JAEGER, habrá un proceso acumulativo en cuanto al juez se le pide la tutela del interés concreto de los individuos singulares, cuya eventual coincidencia tiene un valor solamente relativo. La esencia de la cuestión no varía por el número de sujetos que la promuevan.

En el conflicto colectivo están en juego los intereses abstractos de categoría, también según la expresión de JAEGER, o dicho de otro modo, los intereses de la profesión o de la

⁴² RUPRECHT, J. Alfredo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Op. cit. págs. 8 y 9.

actividad; hay principal y esencialmente intereses económicos a satisfacer, pues el conflicto reside en el hecho de que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Tanto el convenio colectivo de trabajo, es decir, el instrumento de composición pacífica del conflicto, como la decisión que recaiga dictada por el organismo designado para solucionarlo cuando no media solución pacífica, tienen eficacia para toda la categoría profesional comprendida".⁴³

El hombre al ejercitar el derecho de reunirse y que se expresa con más fuerza en la asociación profesional de trabajadores, da origen a otra forma de relaciones del empresario con los operarios, por las que se llega a una de sus características, independiente de la del sindicato, es decir, al contrato colectivo, como manifestación clara y actual del derecho de asociarse de la clase trabajadora.

La libertad es la característica principal y la idea en las relaciones colectivas de trabajo, tanto en lo individual, cuando el obrero puede libremente coaligarse con otros, como para asociarse y llegar a formar un sindicato; y, haciendo uso de la libertad en las relaciones colectivas de trabajo, el hombre funda la coalición, el sindicato y, particularmente en el contrato colectivo de trabajo así como en el contrato-ley, por medio de los cuales los trabajadores y los dadores de trabajo van libremente a

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Op. cit. pág. 16.

fijar o cambiar las condiciones según las cuales debe desarrollarse el trabajo que se preste.

El régimen jurídico en las relaciones colectivas de trabajo tiene como objetivo, proteger la actividad de los trabajadores para conseguir mejores condiciones de vida y de existencia digna para esta clase social.

También, con el régimen jurídico de las relaciones colectivas, los trabajadores se sitúan en una posición equiparable a la fuerza económica de los empleadores con los que negociarán y convendrán cada vez, mejores condiciones para prestar el trabajo, por lo que el derecho del trabajo tiene que ser considerado como un conjunto de normas, que al solucionar las necesidades imperiosas de la vida de los operarios, considera el presente como el futuro, y que en éste se alcancen los ideales de justicia social, misma que exige imperiosa y constantemente un trato más humano para los que constituyen los cimientos sobre los que se construyen las estructuras sociales.

De esta manera en las relaciones colectivas, las asociaciones profesionales transformadas en un medio para un fin nuevo, utilizan la negociación y contratación colectivas, así como la huelga, para de ese modo contribuir a dar origen y superar el derecho individual del trabajo y por medio del derecho colectivo, cooperar también a obtener una condición más digna

para los operarios, lo cual se va obteniendo en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo.

La asociación profesional como figura a través de la cual se desenvuelven y expresan las relaciones colectivas de trabajo, en su actuar debe llevar en sí la misma finalidad y esencia del estatuto laboral, es decir, la de lograr condiciones humanas para la prestación del servicio y una retribución que haga posible una vida más decorosa para el trabajador y su familia.

Por tanto, las relaciones que se dan en el régimen laboral, son: las individuales y las colectivas, originándose primero las individuales, que sin desaparecer, quedan comprendidas en las colectivas, a las que dan expresión y justifican en su finalidad.

De esta manera, se puede sostener que en el derecho del trabajo, ahora los cambios jurídicos que se dan en las normas que regulan las relaciones sociales y de trabajo, son debido a la incidencia que en el derecho laboral tienen la confrontación de doctrinas, sistemas e ideologías, como las que se dan en las relaciones colectivas a través de la negociación y contratación colectivas, y no tan sólo la reglamentación de una confrontación de fuerzas sociales.

El derecho del trabajo surge, al ser autorizadas normas distintas a las del derecho común, particularmente del derecho de las obligaciones; legislación que tiene como fin proteger al

trabajador a través de la circunscripción de términos y condiciones en que se permita prestar el trabajo subordinado, prestación que, a partir de que se inicia y continúa de manera permanente, establece la relación de trabajo con cada uno de los operarios y el patrón, relaciones que son por tanto, individuales.

El estatuto laboral, ha tenido una expansión inesperada que no se agota al darse la relación individual de trabajo, sino que, da al prestador de servicio beneficios que no pueden ser menores a los legalmente establecidos, ni tampoco pueden dejar de recibirse en los contratos de trabajo, como son los que se unen a la seguridad personal de cada trabajador y se relacionan con las condiciones de higiene y salubridad de los lugares en que se trabaje, así como el descanso, la jornada permitida y también un salario suficiente, la seguridad para percibirlo y, en caso de que exista alguna arbitrariedad en el cumplimiento del contrato, la indemnización correspondiente.

Es el trabajador individual el centro del estatuto laboral, estatuto que regula el contrato de trabajo y tiene como base próxima a cada trabajador, formando así el derecho individual del trabajo que, como señala Amadeo Allocati: ..."es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efectos de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".⁴⁴

⁴⁴ Ibidem. pág. 12.

Por lo que, las relaciones individuales son punto de partida para que, con la asociación profesional se establezcan otros tipos de relaciones, que son las colectivas y de esa forma los obreros consigan progresivamente, mejores condiciones para prestar el trabajo.

Las relaciones colectivas de trabajo se originan entre una colectividad obrera y uno o varios empresarios, siendo su contenido el número de condiciones de trabajo que se aplican a los trabajadores actuales y futuros de la empresa o empresas involucradas.

El trabajador normalmente presta sus servicios en grandes empresas y al hacerlo con frecuencia utiliza métodos mecánicos, que le permiten desempeñarse en forma continua y relacionado con un grupo de individuos; estos aspectos como otros semejantes, han originado que en derecho del trabajo se den las relaciones colectivas. Con estas relaciones, el estatuto laboral no se limita ni mucho menos se termina con el derecho individual del trabajo, porque su regulación comprende a las organizaciones tanto de trabajadores como de patrones, organizaciones que tienen como fin la defensa de los intereses de cada una, comprendiendo también la solución de los conflictos que surgen entre esas organizaciones.

De esa forma surge en el derecho de trabajo, una rama llamada derecho colectivo del trabajo, la cual se refiere a las relaciones colectivas, que en cuanto a la clase trabajadora ya no ve al operario en lo individual, sino al grupo de trabajadores organizados en una asociación profesional y con ello al interés común de los mismos, es decir, el interés colectivo. Este interés es orientado para la consecución de un bien adecuado para satisfacer una necesidad que es igual en todo el grupo, dejando a un lado los intereses individuales de cada trabajador y de igual forma la satisfacción de sus necesidades individuales, interés que es sobre un bien idóneo para satisfacer una necesidad común. El derecho de las asociaciones profesionales son base del derecho colectivo del trabajo.

Siempre que exista un grupo de trabajadores que actúe unificado en la defensa del interés colectivo, estaremos frente a una relación colectiva de trabajo y por consiguiente, regulada por el derecho colectivo del trabajo. En este derecho, es posible que un solo patrón sea sujeto del mismo, y al respecto, Amadeo Allocati señala:

..."porque para el carácter colectivo es decisivo siempre únicamente el lado obrero. Como ocurre con todo el derecho del trabajo,..." "...también el derecho colectivo toma su nombre y su

esencia únicamente del lado de los trabajadores, en cuyo interés ese derecho existe, principalmente".⁴⁵

En nuestro país de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las asociaciones profesionales de trabajadores, por los efectos legales del contrato colectivo, por la capacidad para obligarse, la personalidad que la ley tiene reconocida para la representación, sí es necesario que una pluralidad de obreros se agrupen en un sindicato.

Establecido el vínculo laboral por los sujetos que intervienen, por el interés que esté contemplándose, por la representación y la desigualdad existente, las relaciones de trabajo tienen diferencias, ya sea en lo individual como en lo colectivo.

B. CLASES DE CONTRATOS

Los contratos que conforme a la Ley Federal del Trabajo se encuentran expresamente señalados, son tres:

El Contrato Individual de Trabajo.- El que se encuentra previsto en el artículo 20 de la Ley Laboral tiene su origen, aunque no nazca de un contrato propiamente dicho y con las formalidades civiles, en la prestación de servicio de manera

⁴⁵ Ibidem. pág. 14.

subordinada y permanente, es decir, en la relación que se establezca de esa manera entre el que presta el trabajo y quien lo recibe, como se desprende de lo estipulado por el artículo 20, el cual señala:

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

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Por sus características especiales como por la protección y dignidad de quien presta el servicio no es posible equiparar el contrato individual de trabajo con las exigencias y formalidades del Contrato Civil.

Otro tipo de contrato al que hace referencia la Ley Federal del Trabajo se encuentra contemplado y definido por la misma en su artículo 386 el cual establece:

"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".

Para este contrato la formalidad que la Ley exige es de que sea por escrito, para que por medio de la misma se fijen las condiciones mediante las cuales deba prestarse el trabajo, debiendo celebrarse este contrato entre el sindicato, como representante de los trabajadores y el patrón o patrones que reciban la prestación del mismo, teniendo como resultado el establecimiento de las cláusulas bajo las que se deba prestar el trabajo por los agremiados del sindicato que celebre el Contrato Colectivo de Trabajo.

Un tercer contrato previsto por la Ley es el Contrato-Ley, el que se encuentra definido en su artículo 404, que expresamente señala:

"ARTÍCULO 404. Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una

o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

La Ley Federal del Trabajo a través del contrato-ley extiende el beneficio de las condiciones de trabajo establecidas en este contrato, a un mayor número posible de trabajadores.

Referente a este contrato, el maestro Mario de la Cueva menciona: "e) El contrato-ley rige imperativamente dentro de su radio geográfico de vigencia en todas las empresas, y claro está, y al igual que el contrato colectivo se aplica a todos los trabajadores; en consecuencia, toda empresa que se establezca en el futuro debe ajustarse a sus prescripciones. De esta manera, si el contrato colectivo es el derecho para la prestación de los trabajos en la empresa, el contrato-ley lo es para la rama de la actividad industrial considerada. Así se justifica su naturaleza como fuente formal del derecho del trabajo; y cuando se extiende a toda la República su naturaleza es la de una fuente formal general, porque se aplica a toda una rama de la actividad humana.

La formación del contrato-ley está regulada por un haz de disposiciones legales: a) La iniciativa,... corresponde exclusivamente a los sindicatos de trabajadores. b) Para que pueda darse curso a la solicitud se requiere que esté suscrita por

los sindicatos que representen las dos terceras partes del total de los trabajadores sindicados de la rama de la industria en donde vaya a regir. El legislador consideró conveniente exigir una mayoría especial, por la importancia de la institución y porque su fin es regular autoritariamente una rama de la actividad industrial.

c) La primera forma de la negociación y contratación consiste en la celebración de una convención, a la que, a solicitud de la ya mencionada mayoría, debe citar el Secretario del Trabajo o el gobernador de la Entidad federativa, según se trate de contratos-ley federales o locales. A esa convención pueden concurrir todos los sindicatos interesados, aún aquéllos que no hubiesen suscrito la solicitud, y la totalidad de los empresarios y sindicatos de patronos. El contenido del futuro contrato-ley debe ser aprobado por un número de sindicatos de trabajadores que represente las dos terceras partes de las personas que presten sus servicios en la rama industrial y por un número de empresarios que tenga a su servicio esa misma mayoría. Concluidas las negociaciones, la autoridad que lanzó la convocatoria debe declarar que el convenio a que llegaron las partes regirá como contrato-ley obligatorio para todos los trabajadores y empresarios, presentes y futuros".⁴⁶

En este trabajo, la atención es en especial para el Contrato Colectivo de Trabajo, sobre el que se determinará qué sindicato

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Op. cit. págs. 63 y 64.

cuenta con la mayoría de los trabajadores que presten sus servicios en una determinada empresa, y por consiguiente será éste, el sindicato que ejerza todos los actos relativos a su administración y funja como representante de los operarios, el que convenga con el empresario en el contenido del mismo, es decir, las cláusulas sobre las condiciones en que deba prestarse el servicio.

Es el Contrato Colectivo de Trabajo, el instrumento más avanzado en el que se actualizan y concretan particularmente en cada situación, la protección y beneficios establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo, pese a ello es innegable su existencia cada vez más necesaria e indispensable, como imperativo es la protección a la dignidad humana y obtener el bienestar para la clase trabajadora.

C. FORMACIÓN DEL SINDICATO

Tomando en consideración que la clase trabajadora para nivelar la desigualdad económica que impide al trabajador contratar en un plano que se equipara con el empleador, se ha organizado en asociaciones profesionales para de esa manera representar el interés colectivo de un grupo de trabajadores, a las

cuales la ley les reconoce capacidad y personalidad para representar a la clase trabajadora. Por lo que, siempre en las relaciones colectivas uno de los sujetos es la asociación profesional de trabajadores, es decir, el sindicato.

Por lo cual es necesario hacer referencia a la formación del sindicato para que, legalmente constituido cumpla con el objetivo para el cual es creado. Así tenemos que, la formación de los sindicatos, que es libre, es el inicio para poder referirnos a la libertad sindical frente al Estado. La libertad sindical en esta parte, está contemplada en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone:

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

Como lo expresa esta disposición, la libertad para la formación de los sindicatos pertenece en principio a cada trabajador y por lo mismo es un derecho personal, en consecuencia por su naturaleza el Estado no puede impedir ni obstaculizar el ejercicio libre de ese derecho para formar un sindicato.

Referente a esto Mario de la Cueva menciona: "No deja de ser interesante el dato de que el antecedente inmediato del precepto es el art. 234 de la ley de 1931, lo que quiere decir que

el reconocimiento amplio y expreso de la libertad sindical frente al Estado se realizó, en nuestro derecho, dieciocho años antes de que la Organización Internacional del Trabajo pudiera ocuparse del problema. Es igualmente importante consignar que la disposición mexicana se reflejó en el punto primero de la Resolución sobre la libertad sindical de la ya citada Conferencia de México, de 1946:

Los empleadores y los trabajadores públicos o privados, sin distinción de profesión, sexo, raza, color, credo o nacionalidad, deberían tener el derecho de organizarse sin autorización previa en sindicatos de su elección.

Dos años después, en la Conferencia de la O.I.T., se celebró el Convenio 87, cuyo art. 2, en su primera parte, dictado en cumplimiento de la Declaración de principios de la misma Organización Internacional del Trabajo, coincide con las normas mexicanas:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

...si el art. 357 consigna un derecho en favor de cada trabajador, el 359, según se infiere de sus primeras palabras, declara un derecho de las organizaciones sindicales, lo que es consecuencia de que el sindicato, una vez constituido, adquiere

vida propia, de tal manera que los estatutos y reglamentos, así como la libre elección de los dirigentes sindicales y la ejecución de los demás actos mencionados en el precepto, se refieren a la vida del sindicato como persona colectiva, esto es, ya no son actos de los trabajadores, sino del sindicato.

...una cuarta garantía de la libertad frente al Estado la prohibición del art. 370, según el cual los sindicatos no están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.

Esta cuarta garantía posee un hondo significado, semejante al que corresponde a los derechos naturales del hombre, ya que nadie puede ser privado de la vida sino mediante juicio seguido ante los tribunales judiciales y conforme a las leyes penales aplicables; ahora bien, la disolución de un sindicato equivale a la privación de su vida.

Mediante esta garantía, los sindicatos quedan protegidos contra cualquier acto arbitrario del Poder Ejecutivo".⁴⁷

Para que los sindicatos que se constituyen puedan intervenir en las relaciones obrero-patronales, tanto para negociar como para celebrar contratos colectivos o para salir en defensa de sus integrantes frente a sus patronos ante las autoridades, es muy necesario que a los sindicatos se les reconozca su existencia

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Op. cit. págs. 47 y 49.

legal y por lo mismo se les tenga en cuenta como personas jurídicas. Para ello, nuestro país estableció su registro ante la autoridad federal o provincial, según corresponda; por lo que, una vez que se demuestre con la reunión de ciertos requisitos su formación ante la autoridad correspondiente, ésta otorgue su registro. No obstante que legalmente se establezcan requisitos para que los sindicatos surjan legalmente y tengan vida jurídica, esos requisitos no deben ser tales que formen una limitación o negación de la libertad sindical, ni tampoco debe dejarse en la autoridad la decisión sobre si procede o no el registro solicitado, porque ello significaría también una negación de la libertad sindical.

El establecimiento de la obligación a cumplir por parte de los sindicatos a registrarse, debe entenderse como una garantía para los mismos en contra de cualquier acto arbitrario que pudiera intentarse en contra de las organizaciones profesionales de los trabajadores; en este sentido la Ley Federal del Trabajo en su artículo 365 establece los documentos que los sindicatos deben presentar para su registro ya sea ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje según se trate, de competencia federal o local, respectivamente. En el artículo 366 establece los motivos por los cuales la autoridad puede negar el registro a un sindicato, siendo el primero de ellos el referente a la finalidad a la que debe de

estar orientada la actividad del sindicato que lo solicite, ya que si la actividad de la asociación profesional de trabajadores que solicite su registro no es acorde al espíritu del derecho del trabajo, esa asociación no podrá estar protegida por la Ley Federal del Trabajo quedando por tanto regida por la materia que comprenda la actividad que pretenda desarrollar. Básicamente esto es en cuanto al propósito y finalidad que los dirigentes sindicales deben de tener como premisa en la representación de la clase trabajadora para obtener el registro correspondiente de la asociación que se haya formado.

El mismo artículo 366 da a la autoridad un lapso de 60 días para llevar a cabo el registro solicitado, una vez que se han reunido los requisitos establecidos, y agotado el mismo si no se ha dado el registro se entenderá que el mismo se encuentra establecido surtiendo sus efectos legales. Esta situación se refiere al actuar de la autoridad administrativa, y ante este supuesto, el maestro Mario de la Cueva señala que: "...pero los trabajadores no están desarmados frente a una posible arbitrariedad, porque el derecho mexicano permite acudir ante la autoridad judicial, al través del juicio de amparo, para reclamar la ilegalidad de la resolución que negó un registro.

La garantía de la libertad sindical de los trabajadores frente a los empresarios es otro elemento probatorio en favor de la tesis de que el derecho de las relaciones colectivas de trabajo se

dirige ante todo a la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Esta nueva garantía fue un imperativo en el pasado, pues durante mucho tiempo, y el fenómeno no ha desaparecido del todo, los empresarios procuraron formar los sindicatos de los trabajadores o intervenir en su formación, y colocar en los puestos directivos a personas de su confianza, cuya tarea consistía en estorbar la acción sindical obrera y detener las reivindicaciones de los trabajadores".⁴⁸

Sobre la protección que la Ley establece para los sindicatos en su formación, el maestro Mario de la Cueva sigue diciendo: "Esta garantía de no intervención de los empresarios en la formación, en la vida y en actividad de los sindicatos obreros, comprende los aspectos siguientes:

- a) En primer lugar, la prohibición de los sindicatos mixtos...
- b) Un segundo aspecto de esta garantía aparece en el art. 363 de la nueva ley, según el cual "no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los de confianza;"...
- c) Un tercer aspecto de la garantía se deduce del apartado XXII de la Declaración de Derechos Sociales, precepto que dispone que "el patrono que despida a un trabajador por haber ingresado a una asociación o sindicato, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo

⁴⁸ Ibidem. pág. 51.

con el importe de tres meses de salario". La ley precisó la norma constitucional en el art. 133, frac. IV:

Queda prohibido a los sindicatos: ...IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura.

Los aspectos considerados en los apartados a y b poseen una naturaleza esencialmente colectiva, quiere decir, contemplan el problema desde el ángulo de los sindicatos, de su formación, de su vida y de su actividad, en tanto el apartado c tiene una esencia individualista, ya que es una norma protectora directamente de cada trabajador, lo que no es óbice para que constituya, al mismo tiempo, una defensa de los sindicatos.

d) Finalmente, el ya citado art. 133 de la ley, en su frac. V, es una norma general una especie de resumen de los aspectos anteriormente considerados:

Queda prohibido a los patronos: ...V: Intervenir en cualquier forma en el régimen interior de los sindicatos".⁴⁹

De lo establecido en el artículo 378 del Estatuto Laboral se desprende la gran importancia de la libertad sindical al proteger a los operarios de los sindicatos contemplando tres aspectos: La

⁴⁹ Ibidem. pág. 52.

libertad para ingresar a un sindicato o para formarlo; la libertad para no formar parte de un sindicato; así como la libertad de separación del sindicato del que se ha formado parte.

También es clara la protección que la Ley Federal del Trabajo establece para la libertad absoluta en la formación de los sindicatos, la cual pertenece a cada trabajador, de ahí que sea un derecho personal, por lo que como una consecuencia natural el artículo 357 de la Ley Laboral prescribe, que la autoridad no puede imponer su autorización previa, es decir, no puede obstaculizar ni menos impedir el poder público, el ejercicio de este derecho con toda libertad; lo anterior nos lleva a considerar que la constitución de un sindicato tiene un proceso previo de organización, el que consiste en la actividad de varias personas las cuales consideran conveniente formar un sindicato para que las represente y defienda los intereses de su actividad. Esta actividad preparatoria consiste en reunir opiniones, en tener adeptos y con ellos fijar los cimientos para después establecer el sindicato. La expresión de la voluntad para integrar el sindicato puede hacerse por cualquier medio y también por medio de cualquier acto con tal de que quede manifiesto el deseo de que se constituya y se forme parte del sindicato, todo esto con absoluta libertad.

Esta es la expresión plena del derecho de reunión y de asociación que todo individuo tiene y que con la clase trabajadora

adquiere gran trascendencia al hacerlo para la defensa de sus intereses y lograr un bienestar progresivo.

Exteriorizado el deseo y la voluntad de formar un sindicato, y que debe de reunir determinados requisitos, como persona jurídica que es, siendo entre otros, el carácter de las personas que lo integran, así como la finalidad sindical, la capacidad para obligarse, el número de personas requerido para organizar un sindicato, señalando al respecto Ruprecht lo siguiente: "Toda institución debe ser reglamentada para que reúna las garantías necesarias para su correcto desempeño y éste se obtiene mejor cuando hay una cantidad de miembros que realmente permita un adecuado desempeño de las funciones".⁵⁰

Como en cualquiera otra institución, pero en especial el sindicato de trabajadores en su actividad, por la repercusión económica y social que ésta tiene, siempre que vaya logrando sus fines y esté orientada al objetivo para el que fue creado, sigue señalando Alfredo J. Ruprecht: "...el factor humano es esencial, por lo que el éxito depende en gran medida, del adecuado uso que se haga de la institución".⁵¹

⁵⁰ RUPRECHT, J. Alfredo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Op. cit. pág. 101.

⁵¹ *Ibidem*. pág. 86.

D. IMPORTANCIA DE LA REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO

Habiéndose coaligado, los trabajadores logran realizar acuerdos con el patrón o con varios patrones, y con ello terminan sus diferencias sobre las condiciones de trabajo.

Estos acuerdos, que vienen a ser antecedentes de la legislación del trabajo, son los Contratos Colectivos de Trabajo o convenios colectivos, en los que se establece las condiciones en que se vaya a prestar el servicio, las cuales no pueden dejar de observarse, con lo que dejan establecida para los contratos individuales una determinada jerarquía, realizando así, con el carácter de indispensable y complementario el amparo que la legislación garantiza para los trabajadores. En la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo se llega a una equiparación de las partes que intervienen en los mismos, siendo una de ellas el sindicato, con el que los trabajadores convienen que sea su representante.

Como consecuencia de esto, el convenio viene a ser una manifestación democrática de regulación de las condiciones para prestar el trabajo, superiores a las señaladas por la legislación, la que comprende disposiciones generales para todo trabajador, porque independientemente de la mención que hace a la actividad que representan las partes que lo celebran, también considera las

posibilidades de la misma. Por lo que la definición del derecho del trabajo no puede ser únicamente formal, tiene que ser una definición que marque con exactitud la finalidad a la que se orienta la legislación laboral, teniendo su explicación en cuanto a que el derecho del trabajo no ve solamente la regulación de conductas, sino más bien una ordenación a través de sus prescripciones tendientes a dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y con ello tengan éstos una vida verdaderamente humana.

Para alcanzar y hacer realidad esta finalidad comprendida en el Estatuto Laboral se requiere una acción que está a cargo del sindicato, acción que necesariamente tiene la misma finalidad, pugnar por obtener para los trabajadores condiciones más humanas en las que presten el trabajo, así como también una remuneración que haga posible al operario y a su familia llevar una vida digna.

Tomando en cuenta a dónde está dirigido el quehacer de los sindicatos, que en forma muy precisa se encuentra previsto por la ley que en su artículo 356, el cual dispone:

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

El texto de este artículo indica concretamente cuál es la misión del sindicato y su objetivo muy particular, sobre el que el maestro Mario de la Cueva, menciona: "...la consideración de la finalidad asignada por la ley a los sindicatos, muestra que posee la misma grandeza del derecho de trabajo, ya que, estudiar las necesidades de toda índole de los trabajadores, materiales y espirituales o culturales, procurar el mejoramiento de sus condiciones de vida y defender los intereses de la clase trabajadora y de sus miembros, es la misión general del derecho del trabajo; de esa manera, los sindicatos, al adquirir su existencia legal, devienen fuerzas activas dentro del estatuto laboral, y en consecuencia, elementos vivos dentro del pensamiento y de la acción democráticos".⁵²

Para la representación, es necesario recordar lo que se ha mencionado respecto del término colectivo, en cuanto que las partes que intervienen en la contratación colectiva, necesariamente una de ellas debe representar a empresarios, y por la otra parte debe existir quien represente a trabajadores por cuenta ajena. Hay que considerar, aunque no es novedosa la figura del representante, el que haya representación para las partes que intervienen en el contrato colectivo, tiene que tomar en cuenta que, por lo que se refiere a los empresarios es común, y referente a la de los trabajadores, se trata de una representación singular, en la que el representante no está ligado

⁵² DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Op. cit. pág. 45.

por ningún mandato imperativo ni representa a los trabajadores, individualmente, así como tampoco a los empresarios, en su oportunidad, ambos considerados individualmente. El representante de cada parte, tiene en sí la representación de grupos o categorías de las mismas, lo que trae como consecuencia también, la representación del grupo o categoría respectiva.

Tanto en la negociación como en el convenio en que son partes los representantes, éstos protegen el interés colectivo de los integrantes del grupo social a los que se refiere la norma que está contenida en el convenio, grupo que con anterioridad está integrado y constituido en un sindicato, el que no se le puede concebir si no se le refiere a la negociación colectiva. Por esto, quienes intervienen en la convención colectiva o contrato colectivo lo hacen por medio de sus representaciones profesionales, en nombre de los trabajadores y de los dadores de trabajo. Siendo así que la convención o contrato colectivo cuyo contenido es una serie de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo, se refieren y obligan específicamente a quienes están representados por las partes que convienen.

Haciendo una detallada descripción del contrato colectivo, Manuel Alonso Olea al respecto dice: "El convenio colectivo tiene así una tipicidad *ratione materiae*, y ésta es la propia del derecho del trabajo; es una fuente singular por su naturaleza formal

(contrato normativo), por el poder social del que emana (representaciones profesionales) y también por la materia que regula (relaciones jurídicas de trabajo)".⁵³

En las relaciones colectivas de trabajo, la representación tiene una gran importancia y trascendencia para lograr el establecimiento de condiciones más humanas en que los operarios presten el trabajo de manera progresiva, hoy en día, como para asegurar y mantener un equilibrio en las relaciones con los empresarios.

La empresa, como el sindicato, asociación profesional de trabajadores, entidades que son personas morales, tienen para su desarrollo que estar representadas; y serán sus representantes los que comprometan y obliguen a los integrantes de cada parte a cumplir lo establecido en el contrato colectivo que celebren. El Contrato Colectivo de Trabajo que se celebre, desde la negociación del mismo, tiene que hacerse por medio de los representantes que de cada parte intervengan.

En este sentido Manuel Alonso Olea dice: "Son parte del convenio colectivo quienes lo negocian y suscriben ostentando la representación de los intereses de los empresarios y trabajadores incluidos en la unidad de contratación.

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Op. cit. pág. 190.

Para la unidad de contratación formada por una empresa las partes son el empresario o sus representantes, de un lado, y los vocales trabajadores del jurado de empresa, de otro. Si la empresa no tiene constituido jurado, la representación de los trabajadores es asumida por los enlaces sindicales.

Al respecto, sigue expresando Manuel Alonso Olea: ..."los convenios colectivos sindicales obligan exclusivamente a las partes que lo establecieron"; aunque la formulación es muy imperfecta (porque no se está hablando propiamente de las partes, sino de los representados por las partes; ...el convenio se aplica a todos los empresarios y trabajadores encuadrados en el sector o grupo sindical representado en la negociación,..."⁵⁴

Tomando en cuenta las causas sociales por las que surge y por el objetivo que persigue como representante de los trabajadores, integrantes de una clase social, el sindicato es una persona moral de derecho social, la que ya no tiene cabida en la división tradicional de derecho público y derecho privado.

Por tanto, en los sindicatos, la representación se encuentra íntimamente ligada a la naturaleza jurídica de los mismos; y en el derecho colectivo del trabajo la representación sindical tiene una importancia extraordinaria, porque es a través de ella como las asociaciones profesionales pueden llevar a cabo su función.

⁵⁴ Ibidem. pág. 195.

La representación que tiene una persona, particularmente el sindicato como persona moral, la faculta para, por cuenta de otra celebrar negocios, por lo que la obliga directa e individualmente. Pudiendo ser esta representación otorgada por voluntad del interesado, o bien, necesaria, es decir, impuesta por la Ley.

La relación que se da entre un integrante del sindicato y éste, se da por medio de las personas que simultáneamente son sus representantes y tienen el encargo de los órganos del sindicato. Sobre esta base descansa la representatividad como principio, el que es fundamental para el sindicato, como el derecho para elegir y ser elegido.

En cuanto a la representación sindical Ruprecht establece que es: "...una representación plurivalente, en virtud de la cual el representante sindical se convierte en centro de intereses y pretensiones contradictorios; a un lado y esencialmente *ad intra* los de la colectividad normalmente reducida de sindicatos que lo ha elegido, y a otro lado, básicamente *ad extra* los intereses del sindicato mismo, que en materias y ocasiones dadas pueden no coincidir o ser opuestos a los de sus representados. En nuestro país la materia se complica más al insertarse la asociación o la unión sindical (el sindicato en sentido propio) en el sindicato como ente paritario y corporativo, con sus propios intereses. Y en general, cuando el representante sindical asume funciones políticas informales o formalmente, y presumiblemente tiene a su

cargo intereses comunitarios generales, su posición es más compleja aún y su carácter se hace de más difícil precisión y definición. Es verdaderamente la del representante sindical una de las figuras más interesantes del derecho contemporáneo".⁵⁵

De la libertad individual como también de la libertad colectiva, son varios los aspectos que se tienen que defender desde el sindicato, tanto por lo que hace a sus integrantes, abarcando a los que no se encuentran afiliados a él, quienes constituyen la categoría profesional representada por aquél.

Alfredo J. Ruprecht menciona como concepto de categoría profesional el siguiente: "La serie no limitada de individuos que, a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio que opera tiene comunes intereses económicos, siendo lógico asignar a dichos intereses comunes la denominación interés de categoría".⁵⁶

Por la extraordinaria importancia que tiene la representación en las relaciones colectivas de trabajo, una distinción más clara de las entidades que intervienen como partes en la negociación y contratación colectivas se puede hacer en consideración a la categoría a la cual pertenecen cada una de ellas, señalando Sussekind, quien es citado por Alfredo J. Ruprecht, lo siguiente:

⁵⁵ RUPRECHT, J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Op. cit. pág. 93.

⁵⁶ ídem.

"Los individuos poseedores de un mismo status profesional constituyen una categoría, cuya unidad social deriva de la solidaridad profesional y de la comunidad de intereses que surge espontáneamente entre sus integrantes. A esta categoría, tratándose de trabajadores, se la denomina comúnmente categoría profesional y cuando está formada por patronos se le llama categoría económica. El Derecho del Trabajo, en lo pertinente a las relaciones colectivas, no se detiene a considerar al individuo como titular de un status profesional sino que le interesa la categoría; y aunque el sindicato sea la persona jurídica encargada de representar el interés colectivo de la categoría, ésta es, en la realidad, el sujeto de derechos en las relaciones colectivas de trabajo".⁵⁷

E. CONTRATACIÓN COLECTIVA

Empecemos por considerar lo que es el contrato colectivo en el que encontramos una forma muy particular que reúne en sí la norma y el contrato como también la fuente del derecho y de la obligación; Manuel Alonso Olea refiriéndose a esta figura indica: "El convenio colectivo, es un contrato normativo o una norma [de origen] contractual; "es un híbrido que tiene alma de ley y cuerpo de contrato", en la feliz y multirrepetida frase de CARNELUTTI.

⁵⁷ Ibidem. págs. 93 y 94.

Expresando a continuación Manuel Alonso Olea un concepto específico de convenio colectivo, como: "El convenio colectivo puede ser definido como el contrato celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo".⁵⁸

En la expresión Contrato Colectivo de Trabajo encontramos resumido el moderno impulso de permitir a los sindicatos que conforme a la ley sean reconocidos, los que determinen las condiciones generales y mínimas de trabajo, a las que deben someterse los trabajadores y los dadores de trabajo, cuando celebran estos contratos; las cláusulas contenidas en ellos van más allá del concepto del contrato común, presentando el contrato colectivo de trabajo características muy peculiares no conocidas con anterioridad y que por lo mismo no encuentran lugar ni una expresión exacta en los conceptos jurídicos tradicionales.

En consecuencia, por lo novedoso y singular de esta figura se le ha criticado bajo las concepciones jurídicas tradicionales, siendo una de ellas, la siguiente:

Como una crítica a esta denominación se menciona la siguiente, hecha por Unsaín: "...el mismo término "contrato" es, en realidad, fuente de confusiones. El contrato colectivo de

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Op. cit. pág. 188.

trabajo no es, en efecto, un contrato", ..."Un contrato de trabajo supone por parte del obrero la obligación de trabajar y por parte del patrón, la de abonar el salario. En el contrato colectivo de trabajo, tales obligaciones no existen".⁵⁹

Un concepto más que se ha vertido sobre el contrato colectivo de trabajo es el siguiente: "El contrato colectivo de trabajo es un acuerdo colectivo normativo estipulado entre asociaciones sindicales reconocidas y destinado a producir efectos jurídicos en las categorías representadas respecto de las relaciones de trabajo o de las relaciones económicas".⁶⁰

C. Wilson Randle explica y define pormenorizadamente lo que para él constituye un Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente forma: "...contratar colectivamente es llevar a cabo la obligación mutua del patrón y del representante de los empleados, de reunirse a intervalos razonables para discutir de buena fe acerca de salarios, horas u otros términos y condiciones de empleo, o la negociación de un convenio, o cualquier asunto que surja con motivo de él, y el otorgamiento de un contrato escrito en el que figure cualquier convenio al que se haya llegado,...".⁶¹

⁵⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IV. Op. cit. pág. 196.

⁶⁰ Ídem.

⁶¹ WILSON, Randle C. El Contrato Colectivo de Trabajo. Editorial Letras. México. 1958. pág. 93.

De esta amplia definición se puede desprender los aspectos sobre los cuales se puede convenir en un Contrato Colectivo de Trabajo, los que quedarán especificados en las cláusulas que se incluyan y sean el contenido del contrato cuando éste se firme.

En torno al Contrato Colectivo de Trabajo se puede considerar más genéricamente sin perder de vista su esencia y objetivo, de la siguiente forma:

La contratación colectiva se realiza cuando se celebra por un grupo de trabajadores, que organizados son representados por su sindicato por una parte, y por un empleador o un grupo de empleadores, por la otra, un acuerdo en el que se contenga las condiciones bajo las que deben ceñirse los contratos individuales de trabajo.

En las relaciones colectivas de trabajo, es el contrato colectivo el que ha alcanzado una enorme importancia y tenido una gran eficacia. En su origen, el contrato colectivo ha derivado de discusiones complejas en el aspecto económico, las que repercuten en aflicciones casi siempre en menoscabo de las partes que intervienen en ese contrato, es decir, de los dadores de trabajo, de los operarios, así como también para los que son ajenos a su celebración, como son los consumidores y la producción en general.

A principios de este siglo, debido a como se encontraba organizado lo económico y lo social, el predominio que se daba, podría ser por una de las partes; pero a partir de que la mano de obra supera la oferta a la demanda y debido a que los patronos han estado mejor organizados que los operarios, el obrero se llega a encontrar en situación de desigualdad, tanto de condiciones, como de necesidades, y también de fuerzas, lo que venía a determinar un desequilibrio en lo político y de orden general.

De esta situación, surge la necesidad de que el contrato de trabajo se celebre por asociaciones que representen los intereses de los que prestan sus servicios ya no como individuos aislados, sino de manera unificada, para que teniendo representados los intereses de las partes en el contrato que siempre son opuestos, se contemplen las circunstancias de la relación y puedan convenir en las condiciones en que se deba prestar el trabajo en beneficio mutuo y de esa forma, en lo posible, eliminar desacuerdos y conflictos. En este sentido Luigi de Litala expresa:

"El principio fundamental sobre el cual se funda el nuevo instituto del contrato colectivo es el de la representación que el Estado ha concedido al Sindicato, reconocido por la categoría profesional y por los miembros del mismo.

La necesidad de tutelar intereses jurídicos -que el sujeto de los mismos no podría hacer valer por sí- es común en el Derecho y a este principio ha recurrido el legislador para la tutela de los intereses de los individuos y de la categoría, y para la salvaguardia, al mismo tiempo, de los fenómenos de la producción y del trabajo.

El grupo considera el interés económico bajo un punto de vista general y no unilateral, teniendo presente la economía productiva en general, en relación a los fines nacionales.

El individuo, por el contrario, mirará finalidades económicas de orden más inmediato y contingente, en relación a sus finalidades personales y a sus necesidades. Así, en cuanto a la previsión y a la asistencia, el individuo observará sus exigencias personales, mientras el sindicato considerará tales obligaciones bajo el reflejo del interés general, y para el logro de los fines de categoría".⁶²

Podemos señalar, que si el sindicato tiene reconocida la representación de la categoría profesional por la que ha sido elegido, representa desde luego a la totalidad de los que integran esa categoría, y también a cada uno de los individuos pertenecientes a la misma; a la categoría vista desde el interés

⁶² LITALA DE, Luigi. *El Contrato de Trabajo*. Op. cit. pág. 57.

colectivo, y a los individuos como parte y a quienes también les es comunitario ese interés de categoría.

Es tal el alcance y por tanto eficaz el contrato colectivo que pese a la disolución, de la asociación profesional, no influye sobre los derechos derivados del mismo para todos aquéllos a que se refiere y se aplique. Hay que tener en cuenta que todo contrato colectivo tiene como contenido el acuerdo de dos intereses que se oponen.

En cuanto al inicio de la contratación colectiva se puede considerar que sus antecedentes son en gran medida los mismos que para el sindicalismo; por lo mismo, el sindicalismo y la contratación colectiva van estrechamente unidos, aunque algunos sindicatos han surgido con tendencias benéficas en lo social o en lo político, el principio del desarrollo del sindicalismo se localiza básicamente en el deseo de los trabajadores de estar comprendidos en la contratación colectiva, como una posibilidad de mejoría económica.

Al respecto C. Wilson Randle menciona, refiriéndose a la contratación colectiva: "...ningún acontecimiento acentuó tanto el buen éxito de esa contratación que la aceptación y el empleo del convenio colectivo (o contrato de trabajo). Este produjo en las

relaciones obrero-patronales una estabilidad y una solidaridad que de otra suerte habría sido imposible".⁶³

Es indudable que esta institución ha tenido una gran repercusión, pero hay que señalar también que la misma es novedosa, por su reciente aparición y refiriéndose a la vida norteamericana, que C. Wilson Randle menciona que en estudios hechos para obtener opiniones... "quedó claramente de manifiesto que la inmensa mayoría de la gente ignoraba el significado de contratación colectiva. Para que nos demos cuenta de las proporciones de esta verdad nos bastará hacer notar que la contratación colectiva determina todos los años los medios de vida de 17 millones de trabajadores sindicados; que mejora los niveles de vida de los asalariados que pertenecen a algún sindicato, así como de aquéllos que no están sindicados; que suministra una distribución y aprovechamiento eficaces de la mano de obra disponible; que facilita el empleo; que introduce métodos democráticos en la industria; y que contribuye al desarrollo de la personalidad y de las dotes directrices. Es, en suma, la forma de vida de la industria norteamericana".⁶⁴

⁶³ WILSON, Randle C. *El Contrato Colectivo de Trabajo*. Op. cit. pág. 31.

⁶⁴ *Ibidem*. págs. 93 y 94.

Pese a lo nuevo de la institución, la contratación colectiva es dinámica, nunca estática y se encuentra en una etapa de desarrollo en cuanto a reconocimiento, interpretación y amplitud; lo que ahora nos parece que se ha contemplado en su totalidad, en lo futuro dejará de ser exacto en su descripción. Porque es una institución no estática, no es fácil tener un significado bien delimitado y por la dificultad que encierra en el término. En la función de la contratación colectiva existe parte de psicología, relaciones entre seres humanos, filosofía, confrontación, y lo que puede delinearse de manera imprecisa, un tránsito en circunstancia inestable. Por esto, se puede decir sobre esta institución que es una cuestión compleja, cambiante y por lo mismo no rígida, pero no por ello hay que apartarse de una definición que nos lleve a conocerla, tomando como base las notas esenciales que en esta institución se dan.

Regresando a su denominación vemos que el término contrato se le puede tomar en un sentido casi literal, término que tiene similitud con el de pactar, convenir o debatir; en el cual se pueden comprender actitudes flexibles en principio, en las que, las partes que intervienen en él pueden acudir a un margen de transacción. Debiéndose considerar que las actitudes rígidas no tienen cabida en la contratación colectiva.

En cuanto al segundo término de la denominación que nos ocupa, es decir, lo colectivo, el cual nos da la idea de acción de

grupo, se contempla a través de personas a las que se les ha encargado un cometido. En la contratación colectiva las partes que intervienen son representantes de ciertos grupos y trasladan de una manera deformada lo determinado por esos grupos que representan.

En las relaciones obreras, actualmente el aspecto más sobresaliente es la contratación colectiva por la cobertura y repercusión que la misma tiene; yendo en forma paralela en su desarrollo con el del sindicalismo. Siendo que el jefe y sostén del sindicalismo lo viene a ser la contratación colectiva, dejando sentir su influencia más fuerte cuando se determinan los salarios, el horario de trabajo y tras condiciones de empleo básicas. Con anterioridad, su existencia se manifestaba en determinados ramos, actualmente su presencia es prácticamente en todos los aspectos de la economía.

Por cuanto a las partes que en la contratación colectiva intervienen, sobre lo que hay que hacer hincapié, éstas aparecen no como individuos sino como organizaciones de una y otra parte, siendo los representantes de cada grupo los que conducen las negociaciones, quienes como personas físicas que actúan por las facultades que el grupo les ha delegado, tienen obligaciones muy importantes respecto al grupo o parte que representan. Es por ello, que la trascendencia de la contratación colectiva se manifiesta cotidianamente en las relaciones obrero-patronales

emanadas del contrato que se haya celebrado, siendo por tanto, la base de las relaciones permanentes de negociación que se den entre las partes y de lo que deriva su máxima importancia, más que como documento terminado en sí mismo.

Se tiene que considerar con detenimiento, que los convenios de trabajo especifican reglas de campo para que las relaciones humanas continúen; por tanto, la administración del contrato de trabajo comprende la resolución de todo tipo de problemas, de tal manera que, sin perder de vista su trascendencia como institución, que constituye otro aspecto de la misma y que va paralelo a su importancia, como lo es el de su administración. La contratación colectiva aventaja a la ley por los beneficios que progresivamente va obteniendo para los trabajadores, ya que no es sólo por la firma de determinado contrato, sino por su administración, de la que se derivan las relaciones humanas básicas que se desenvuelven en su interpretación.

Todo lo anterior se dará por medio de la disposición legal orientada a solucionar la cuestión social y eliminar la lucha de clases, que surja de un sistema estatal apto para obtener el orden y la paz en las relaciones de trabajo.

En esta situación, Luigi De Litala menciona: "...que el Estado, que es tutor de los intereses de la colectividad, interviene en las luchas entre capital y trabajo, para asegurar la

solución, de la pugna, según justicia, contemporizando los intereses de las partes, proveyendo a la tutela de los terceros y a las cuestiones generales de la producción.

La Carta del Trabajo exalta la función social del contrato colectivo, proclamando en la declaración IV: "En el contrato colectivo de trabajo encuentra su expresión la solidaridad entre los varios factores de la producción, mediante la conciliación de los intereses opuestos de los dadores de trabajo y de los trabajadores y su subordinación a los intereses superiores de la producción".⁶⁵

La institución del Contrato Colectivo de Trabajo existe y rige, sin embargo no ha sido fácil que se le coloque dentro del marco jurídico tradicional, y refiriéndose a esta dificultad Jorge Enrique Marc señala: "...se ha venido produciendo, en los últimos años, una verdadera evolución -evolución paulatina- de la concepción jurídica del convenio colectivo; desde su encuadramiento dentro del campo del derecho civil, primero, concepciones netamente "contractualistas", pasando, después, por una serie de posiciones teóricas, más que doctrinales, "eclecticas" o de "transición", hasta llegar a las denominadas teorías jurídico-sociales y teorías normativas";...⁶⁶

⁶⁵ LITALA DE, Luigi. *El Contrato de Trabajo*. Op. cit. pág. 56.

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. et al. *Derecho Colectivo Laboral*. Op. cit. pág. 102.

De la dificultad que ha encontrado esta institución en su desarrollo para encuadrarla adecuadamente dentro de los límites que la doctrina tradicional fija, al Contrato Colectivo de Trabajo se le debe reconocer eficacia y existencia plenas.

De las varias definiciones que se han dado del Contrato Colectivo de Trabajo y más aún, de las críticas hechas a su denominación, se puede decir que, abordar el estudio del convenio colectivo de trabajo por los orígenes, es complicado; en el derecho laboral esta figura ha planteado fuertes dudas por lo novedoso en cuanto a la naturaleza jurídica y al mismo tiempo por su denominación, ya que convenio colectivo se refiere a contrato por el sustantivo, pero queda fuera del cuadro exclusivamente privatista del contrato por el adjetivo, por esto, podría resultar más sencillo si se partiera de lo que consideran las teorías que en su afirmación hacen énfasis sobre la existencia del contrato colectivo, haciéndola radicar sobre la base de una delegación que el Estado hace de su poder normativo, en favor de asociaciones tanto de patronos como de trabajadores.

La figura del Contrato Colectivo de Trabajo no encuadra en la clasificación tradicional, y no se le puede ubicar en lo que también tradicionalmente se ha considerado en las teorías civilistas y pese a las críticas que se le han formulado, podemos concluir válidamente por su aplicación y eficacia, lo que indica el Dr. Rodolfo A. Napoli, en los siguientes términos: "En un plano de

rigurosa técnica jurídica, la verdad es que, las palabras, los términos y las definiciones, son recursos que sólo valen para expresar o significar jurídicamente un hecho, un acto o una relación y, desde que la doctrina está de acuerdo en que "pacto", "acuerdo", "convenio", "contrato" o "convención" colectiva de trabajo significa la misma cosa, o sea, la contratación del trabajo para toda una categoría realizada por los sindicatos legalmente reconocidos para representarlos, la denominación tiene poca importancia".⁶⁷ Teniendo por tanto esta figura una existencia real y necesaria.

No obstante formar parte del derecho del trabajo, el derecho colectivo del trabajo tiene como propias las siguientes características:

- 1.- Este derecho pertenece a grupos sociales.
- 2.- Es un derecho que influye para nivelar la situación de inferioridad en que se encuentra el trabajador ante el empresario y tiende a lograr el equilibrio situándolo en un plano de igualdad para pactar sobre las condiciones que deben respetar en la prestación de trabajo.
- 3.- Permite que se empleen medios de acción directa.

⁶⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Bibliográfica Argentina. Tomo IV. Argentina. 1956. pág. 194.

- 4.- Procuran la solución pacífica de los conflictos de intereses colectivos que se dan entre trabajadores y empleadores.
- 5.- Por medio de los convenios colectivos de trabajo, a través de los cuales se crea un derecho objetivo, se admite que existe una nueva fuente del derecho.

El convenio colectivo, como figura jurídica, indica Jorge Enrique Marc que: "...nacida por la pujanza de la acción gremial y con la característica de una evidencia de un derecho, en base a las fuentes reales del proceso sociológico que se manifiesta en el ámbito laboral, promovió un interrogante en punto a sus caracteres, y en modo especial, por la proyección de la obligatoriedad de sus cláusulas, de vigencia *erga omnes*, sin haber surgido del proceso institucional clásico parlamentario, para la sanción de una norma legal de iguales efectos expansivos." ⁶⁸

Por tanto, el Contrato Colectivo de Trabajo como figura jurídica surgida por la dinámica y necesidad profesionales, permanece en el orden público y social con una fuerte y constante realización objetiva, surge de una realidad, de un imperativo que debió luchar y que sigue luchando para que se le pueda explicar con conocimientos jurídicos tradicionales.

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Op. cit. pág. 101.

De las características que anteriormente se han mencionado para el derecho colectivo del trabajo, los estudiosos han señalado una más, que hacen consistir en que, principalmente las disposiciones legales se orientan a señalar y proteger los derechos que corresponderán a los trabajadores en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo; siendo esta característica el resultante de la evolución histórica, ya que mientras el movimiento sindical obrero ha sido uno de los impulsos en la formación del derecho del trabajo, de manera constante crece y tiene tendencias definidas, no existiendo movimiento por parte de los empresarios que se le pueda parecer, lo que se explica por el hecho de que la clase patronal no ha querido definirse en lo político ni en lo ideológico. Una razón más que lo explica se encuentra en la misma naturaleza del derecho del trabajo, puesto que, si su cometido se dirige a solucionar el problema de la clase social que ha sufrido y sufre injusticia, el derecho de las relaciones colectivas, como parte del derecho del trabajo tiene que orientarse a este mismo propósito. Esta característica queda de manifiesto por el análisis de algunas soluciones que la ley da a diferentes aspectos de las relaciones colectivas, como es el procedimiento que tiene que seguirse para celebrar los contratos colectivos y los contratos-ley, el que sólo puede iniciarse a solicitud de los trabajadores, debido a que la comunidad obrera es la que debe sentir su necesidad. Otra consiste en que, si los trabajadores pueden hacer uso del derecho de huelga, los patrones no tienen el derecho de paro.

Por ello, los sindicatos dentro de sus actividades tienen una como principal, la de buscar el mejoramiento de los intereses de los trabajadores que se obtendrá por medio de la negociación y contratación colectivas, siendo por tanto quehaceres centrales en la función sindical, las que participan de las características del derecho de las relaciones colectivas de trabajo.

El legislador mexicano advirtió que la negociación y contratación colectivas sólo podían alcanzar resultados positivos si intervenían los trabajadores organizados, porque la actividad se dirigía a obtener reglas adecuadas para satisfacer los intereses colectivos y también porque si el titular de las acciones colectivas faltara, esas acciones no podrían ejercitarse, siendo de competencia exclusiva de los trabajadores iniciar la negociación primera, dirigida a la celebración de un primer contrato colectivo o de un primer contrato-ley, porque es a los trabajadores a quienes interesa se fijen mejores condiciones en que se preste el trabajo, tal situación se encuentra prevista por el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo el que expresa:

"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".

De esta disposición, se desprende que la iniciativa de negociación y contratación colectivas es un acto que depende del arbitrio de los sindicatos, que va impregnada de obligatoriedad y necesidad, que de no llevarse a cabo, el sindicato no cumpliría con su función esencial. De tal manera que una vez hecha la solicitud de los trabajadores, los empresarios tienen la obligación de aceptar la negociación y la celebración del correspondiente contrato colectivo o contrato-ley, como lo disponen los artículos 387 y 406 de la Ley Federal del Trabajo. Del artículo 387 se desprende la obligación para el patrón a celebrar el contrato colectivo cuando lo solicite el sindicato de trabajadores, sin embargo no quiere decir que esté obligado el empresario a aceptar todas las pretensiones que se le exijan, como tampoco podría dejarse su terminación a la voluntad del patrón.

De haber negativa por parte de los patrones, la ley da dos medios a los trabajadores para lograr sus aspiraciones, y éstas son las contenidas en el segundo párrafo del artículo 387 y en las fracciones II y III del artículo 450, los que establecen el ejercicio del derecho de huelga en el caso de negativa por el empresario para firmar el Contrato Colectivo de Trabajo.

La libertad para llevar a cabo la negociación y contratación colectivas por parte de los empresarios, no existe, porque la ley ha impuesto a los patrones la obligación de la negociación y contratación colectivas, sin embargo, ha de ser aceptado por los empresarios el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo, como se desprende del segundo párrafo del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo. La idea de la libertad de contratación en el derecho de las relaciones colectivas de trabajo, más bien radica en que, no puede el Estado, en ningún caso, intervenir oficiosamente para resolver los conflictos que se susciten entre los trabajadores agrupados en su organización sindical y los patrones. En cuanto a los sujetos de la contratación colectiva, el artículo 386 establece quiénes pueden serlo, es decir, por una parte uno o varios sindicatos de trabajadores y por otra uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, como también el campo de aplicación del contrato colectivo.

El artículo 391 fija el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, a través de sus diez fracciones, desprendiéndose como contenido principal lo señalado en las fracciones I a IX; y como contenido complementario a lo que se refiere la fracción X.

Lo dispuesto en el artículo 388 de La Ley Federal del Trabajo, es determinante tanto para la existencia y desarrollo del Contrato Colectivo de Trabajo debido a que, otorga al sindicato mayoritario la titularidad y administración del contrato celebrado,

lo que trae como consecuencia que tenga la facultad de solicitar su cumplimiento y también su revisión, así como la aplicación de las cláusulas sindicales, y en un momento determinado ejercitar el derecho de huelga y por consiguiente acudir a las autoridades del trabajo en defensa de los intereses colectivos.

Ante la existencia de un solo Contrato Colectivo de Trabajo que rija las mismas condiciones en que se preste el servicio, tiene como base el principio de igualdad que no permite que existan otros contratos con diferente contenido, ya que de ser así, traería inconvenientes para la empresa y originaría constantemente problemas intersindicales. Por ello, es necesario que el sindicato mayoritario mantenga su posición, de lo contrario, si perdiera la mayoría de sus agremiados, perdería su derecho a la titularidad del contrato, que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo, una vez que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha declarado la pérdida de la mayoría, la titularidad pasará al nuevo sindicato mayoritario.

Es necesario hacer notar el sentido democrático de las instituciones por el principio de mayoría que va a determinar cuál será el sindicato titular del contrato.

Teniendo en cuenta el principio democrático de la mayoría, lo estipulado en el contrato colectivo se aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa, aunque no sean integrantes

del sindicato que lo hubiera celebrado, como lo establece el artículo 396, por lo que el contenido del contrato será el ordenamiento que rija todas las prestaciones del servicio durante su vigencia, tanto las ya existentes como las futuras; por lo que las condiciones de trabajo establecidas en una convención colectiva, se mantendrán en vigencia hasta en tanto entre en regir otra convención. Esta es una de las características más peculiares del contrato colectivo, prolongar su vigencia más allá del plazo de duración, hasta que sea sustituida por otra convención colectiva, tomando en cuenta que no hay nada más variable como las condiciones económicas de la sociedad en general, así como las condiciones económicas particulares de una empresa.

En el Contrato Colectivo de Trabajo no ha de ser revisado, sino cuando las circunstancias lo tornen exigible, por lo que el legislador no estableció el procedimiento de revisión de los convenios con el objeto de lograr entre la empresa y los trabajadores la estabilidad temporal. Con ello la máxima romana *rebus sic stantibus* es de constante vigencia, ello con el fin de mantener la armonía entre los factores de la producción, la paz social entre los grupos, con la observación de que puede convertirse en un instrumento de opresión con base en la ley, indiferente a las reclamaciones esenciales que las circunstancias actuales exigen, las que superarán los límites normales, siendo preciso acudir al procedimiento de revisión, porque el cambio que

provoque las condiciones sea considerable y fundamental que haga imposible exigir se mantenga la convención.

Así, al extenderse la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, éste adquiere la naturaleza de una fuente formal del derecho del trabajo, y porque no es un acto estatal, una fuente autónoma, peculiar del derecho del trabajo, limitada a una o varias empresas. Es el contrato colectivo lo más reciente en las fuentes formales del derecho del trabajo, la fuente más concreta y que tiene como objetivo, a través de la libre negociación y contratación, obtener para los trabajadores un beneficio que supere el establecido por las normas nacionales e internacionales.

La convención colectiva, por ser una institución propia del derecho del trabajo, tiene más realidad y menos ficción que las propias leyes; la declaración que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje haga, sobre cuál es el sindicato mayoritario y por tanto titular de un Contrato Colectivo de Trabajo con el derecho para administrarlo y revisarlo, implica también el campo de su aplicación. Esta situación, por parte del empresario es perfectamente conocida, teniendo en cuenta cuál es la convención colectiva que regula su actividad; por parte de los obreros, ellos tienen en cuenta y conocen los puntos más importantes del convenio colectivo correspondiente. Para esto, influye de manera decisiva la actividad sindical, cuidando que se

dé así. Es importante que los mismos beneficiarios del contrato colectivo conozcan sus disposiciones impidiendo que sea accesible sólo para una minoría con el objeto de alcanzar la paz social a que está orientado y que tiene como finalidad última; es por la objetividad de los grupos sociales la que impone como una verdadera realidad la divulgación de los beneficios obtenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, dejando de ser una ficción legal, lo que va acorde con la consideración de que el convenio colectivo de trabajo es una fuente de derecho objetivo. De no hacerse la declaración y por consiguiente la divulgación del contrato colectivo, únicamente valdrá como contrato civil entre las partes que intervinieron en él, al no superar el momento que inicia su desarrollo.

En la historia de las luchas sociales, el contrato colectivo aparece como una consecuencia necesaria del anhelo de obtener la libertad individual de trabajo, asegurando una contratación de la fuerza de trabajo sin presiones y sin temor. Pero al haberse desviado el sindicato de sus verdaderas metas, en muchas ocasiones el contrato colectivo se convierte en un instrumento que obstruye el afán de progreso, de mejoramiento técnico y económico del trabajador, al uniformar, al encasillar al trabajador en cláusulas definitivas, y al incluir cláusulas contrarias a la realidad constitucional.

Es el hombre como persona y no como individuo, el que en la historia, es el verdadero protagonista; el hombre constituye la última e inalienable instancia a la cual deben servir los frutos de la cultura y la civilización. El primer acto como resultado del ejercicio del derecho que tiene el individuo para sindicarse, nos lleva a que se cree un nuevo ser: la agrupación que, en concreto es el sindicato. Por lo que la acción sindical, los fines que impulsan la sindicación, se particularizan a través de las organizaciones profesionales. En consecuencia, tomando en cuenta esta instrumentación, es que ha sido necesario proveerla de una estructura, así como de medios y posibilidades para que sea posible que alcance la realización de los fines que tienden a la sindicación; siendo uno de los medios de los cuales se le ha dotado a la asociación profesional, el de una personalidad distinta e independiente de la de sus miembros; siendo así que la ley reconoce a todas las asociaciones profesionales inscritas, una personalidad específica que les permite el ejercicio de una serie de actos, como lo es la negociación que lleva a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, institución que constituye entre otras, normas especiales del derecho del trabajo, siendo éstas, aquéllas que son singulares de éste. La especialidad a que se hace referencia, no es consistente del modo especial de ejercicio de las facultades que cada parte tiene en las relaciones colectivas, y en particular por el sindicato, los poderes normativos ordinarios, sino que la especialidad es la

más radical, derivada de la presencia de un poder social en el origen mismo de la norma, poder social con potestad normativa diferente del poder de las normas comunes.

El convenio colectivo es, la norma especial típica del derecho de trabajo, que surge del poder normativo ejercido conjuntamente por las asociaciones de trabajadores y por los empresarios, siendo por tanto, el convenio colectivo una forma de regulación de las relaciones de los trabajadores por cuenta ajena con sus empresarios, quedando fuera del mismo quienes no sean trabajadores.

Sin embargo, la convención colectiva de trabajo, resultado de un extraordinario esfuerzo para la democratización del derecho y expresión fuerte de un sentimiento de socialidad, se encuentra en crisis, principalmente porque el sindicato no ha comprendido su misión y, en consecuencia, no es portador ni expresa el sentimiento de la colectividad de trabajadores. Al trascender el convenio colectivo de trabajo la actividad de los sindicatos, para mezclarse con el desenvolvimiento general del país, es lo que constituye la problemática de este instituto.

Por ello es indispensable se formulen soluciones más adecuadas que eviten los efectos de las deformaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, siendo un instituto tan fundamental. En ningún momento se puede pensar en que se

podiera detener el desarrollo de la convención colectiva y ante esto, la doctrina y la jurisprudencia pueden favorecer a este instituto, oponiéndose a que se le extralimite.

De una manera inmediata y real se tiene que considerar la importancia de la educación de los trabajadores en el manejo institucional. Siendo básico que el trabajador se sienta responsable de la dirección del sindicato y que no abandone, como sucede actualmente, su dirección a determinados grupos los que en un alto porcentaje, no responden a los intereses de todos los trabajadores.

El ámbito sindical presenta una complejidad muy especial, la que llegan a comprender quienes están familiarizados con la forma de ser y manera de pensar de los dirigentes sindicales, de los trabajadores, de los patrones y de todos aquéllos que intervienen en el proceso laboral. En la cuestión laboral, la política tiene una influencia desafortunada, siendo un factor negativo para todo el país, cuya tranquilidad y prosperidad dependen, primordialmente, de las cláusulas del convenio colectivo de trabajo, que manifiesten sin modificaciones, la realidad legítima actual. En los últimos años la ocupación de todas las agrupaciones sindicales es tener el propósito de obtener predominio sindical, siendo por eso, que el trabajador ha quedado relegado de su protección gremial, y en este estado de

cosas el país no cuenta con un instituto que haga frente a sus necesidades actuales y futuras.

Actualmente algunos dirigentes sindicales tienen en la práctica una actividad por demás viciada y alejada del espíritu de la Ley Federal del Trabajo específicamente contemplado por su artículo 356 en el que establece las direcciones esenciales y básicas a las que todo sindicato de trabajadores debe ajustarse y tener única y exclusivamente como su ocupación primordial, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, quehaceres de todo sindicato de trabajadores que explican y justifican su existencia.

Desafortunadamente, en la realidad sucede que los dirigentes sindicales se ocupan solamente por el predominio sindical orientado a obtener percepciones económicas por medio de las cuotas sindicales que las empresas les entreguen, dedicándose a no interferir en las decisiones que la empresa tome, estableciéndose así en un obstáculo para el mejoramiento de los intereses de los trabajadores. De esta práctica, algunos dirigentes sindicales se han enriquecido olvidándose de conseguir mejores condiciones en las que los trabajadores presten su servicio, y mientras los dirigentes sindicales, con esa práctica amplien su predominio sindical, mayores serán sus ingresos económicos derivados de las cuotas sindicales.

CAPÍTULO CUARTO

IV. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO

- A. LA NORMATIVIDAD PARA ADMITIR LA DEMANDA DE TITULARIDAD
- B. SUPUESTOS PARA DEMANDAR LA TITULARIDAD
- C. LEGITIMACIÓN PARA DEMANDAR LA TITULARIDAD
- D. LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR LA MAYORÍA DEL INTERÉS PROFESIONAL

A. LA NORMATIVIDAD PARA ADMITIR LA DEMANDA DE TITULARIDAD

Para poder referirnos a las disposiciones que rigen la admisión de la demanda, en el supuesto a que se refiere el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo, que después de agotado el procedimiento correspondiente, habrá de llegarse a la declaración que haga la Junta de Conciliación y Arbitraje que lleve como consecuencia la pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Para estar en este supuesto hay necesidad de que se haga referencia a los procedimientos que la ley establece en sus capítulos XVII y XVIII. Prescribiendo en el capítulo XVII, el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, comprendiendo este capítulo de los artículos 870 al 891; en el capítulo XVIII lo titula, "De los procedimientos especiales", el que comprende de los artículos del 892 al 899.

Es necesario indicar la circunstancia que hizo que se establecieran los procedimientos especiales en la Ley Federal del Trabajo vigente, y referente a esto Néstor De Buen L., dice: "Una de las novedades de la LFT de 1970 sería la incorporación

de procedimientos especiales que no había previsto su antecesora. En la Exposición de Motivos se daba la explicación de esa medida: "Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788." " 69

Si bien los procedimientos especiales son en cuanto a las relaciones individuales, una disposición similar sería conveniente incluir en el Capítulo XVIII y muy especialmente para que se concrete y precise la documentación que deberá exhibir el patrón cuando se ofrezca la prueba de recuento en los casos en que se demande la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Esta propuesta obedece a que en la práctica con cierta frecuencia las empresas improvisan alguna documentación que se les requiere para que sirva de base en el desahogo de la prueba de recuento, improvisación que hacen las empresas como convenga a sus intereses, colocando con esto al sindicato demandante en el riesgo de no poder demostrar que cuenta con la mayoría de los

⁶⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. págs. 553 y 554.

trabajadores que prestan sus servicios en la empresa que se demande.

"La reforma procesal de 1980 no introdujo modificaciones importantes al procedimiento previo, pero sí intentó mejorarlo con leves cambios".⁷⁰

Ahora, particularmente por lo que respecta a la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo dispone en el capítulo XVIII, "De los procedimientos especiales" y concretamente en el artículo 892, el cual señala:

"ARTÍCULO 892. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 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".

Por consiguiente, queda comprendido como asunto que se ventila en procedimiento especial, el supuesto previsto en el artículo 389, el que señala: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación

⁷⁰ *Ibidem.* pág. 554.

y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

La razón de que se ventile en procedimiento especial una vez dada esta situación, es la posibilidad de que se puedan ver afectadas la estabilidad o subsistencia de las empresas, la producción en general y la paz social.

Por lo que, necesariamente los conflictos de titularidad respecto de un Contrato Colectivo de Trabajo, está estrechamente vinculado con el interés profesional, un interés que pertenece a la categoría, pero no a cada trabajador en particular.

En la situación prevista por el artículo 389, tratándose de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato en cuyo radio de acción quede comprendida la mayoría de los trabajadores que presten sus servicios en una empresa determinada, y que los tenga agremiados, podrá ejercitar la acción para hacer valer su derecho, en su caso, a firmar el Contrato Colectivo de Trabajo con el patrón, o a detentar la titularidad del contrato colectivo correspondiente, el cual administra el sindicato demandado.

Lo que tendrá que substanciarse mediante procedimiento especial, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 893 establece expresamente: "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".

La iniciación del procedimiento especial será con la presentación del actor de su escrito de demanda, y de lo establecido en esta disposición como en lo dispuesto por el artículo 872 no se desprende que en estos artículos se mencionen requisitos a satisfacer para que la Junta de Conciliación y Arbitraje esté en posibilidad de determinar la procedencia de la acción ejercitada por el sindicato que pretenda la firma de un contrato colectivo o demande la titularidad de un contrato colectivo determinado a otro sindicato. Ya que, en el procedimiento especial la Ley Federal del Trabajo en su artículo 893 indica en su parte relativa, que: "...el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente,..." Y de acuerdo con lo ordenado por el artículo 899 de la Ley Laboral, en cuanto que pudiera ser aplicable al procedimiento especial, lo mismo podemos considerar en lo señalado por el artículo 872, en el que tampoco encontramos requisito alguno a cumplir por el sindicato demandante para que, también la Junta pueda determinar la

procedencia de la acción que se intente, en los mismos casos en que se demande la firma o la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Tanto en el artículo 893, como en el artículo 872 los que al expresar que el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, y que el actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, deja en absoluta libertad al sindicato actor de acompañar o no los documentos con los que acredite su pretensión y así demostrar que es posible alcanzar el objetivo que conforme a la naturaleza de los fines para los cuales fue elegido, son conforme a su función y desarrollo las que, en el derecho colectivo, las asociaciones profesionales de trabajadores realmente tendrán que demostrar, previo el estudio del interés profesional que les es confiado para estar legitimadas en lo futuro para la defensa del mismo.

En la práctica, algunos sindicatos al demandar la firma o detentar un Contrato Colectivo de Trabajo, ofrecen como prueba de recuento de los trabajadores, con la cual en su desahogo demostrarán que son los demandantes quienes tienen agremiados la mayoría de los trabajadores y, por tanto, ser su representante ante el patrón para la firma del contrato colectivo, sin que acrediten la procedencia de su acción sustentada en el estudio de

los intereses de los trabajadores que desean representar, y por consiguiente carecen de legitimación, al no cumplir con el objetivo para el cual se constituyeron como asociaciones profesionales de trabajadores. Esta práctica se basa en una mera situación de hecho y que contraría en muchas ocasiones el derecho a la libertad sindical, al obligar intimidando a los trabajadores se afilien al sindicato demandante, sin que después se ocupen de su mejoramiento y defensa de sus intereses.

B. SUPUESTOS PARA DEMANDAR LA TITULARIDAD

De lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, podemos desprender dos supuestos ante los cuales un sindicato puede estar en posibilidad de demandar ser el titular de un Contrato Colectivo de Trabajo determinado, es decir, ser el representante del interés colectivo, del interés profesional, que establezca con el patrón o patrones, las condiciones mínimas en que debe prestarse el trabajo, a partir de la firma del contrato colectivo.

Un primer supuesto lo encontramos en el artículo 387, el cual establece que: "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".

Un segundo supuesto para demandar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo se puede encontrar en el texto del artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo en el cual dispone que: "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".

Ante esta situación prevista por la Ley Laboral, se encuentra la detentación que un sindicato haga a otro de la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, es decir, que el demandante considere tener agremiada la mayoría de los trabajadores y por tanto aspire a ser el representante del interés profesional y con ello estar en posibilidad de firmar el contrato colectivo con el patrón al que prestan el trabajo sus agremiados. En tal circunstancia, el sindicato demandante tendrá que ceñirse al procedimiento establecido en el Capítulo XVIII de la Ley Laboral, ofreciendo la prueba del recuento para demostrar su pretensión de ser el titular del contrato colectivo respecto del cual demanda; y, con el desahogo de la prueba de recuento, la Junta de Conciliación y Arbitraje está en posibilidad de declarar si se ha producido la pérdida de la mayoría y en consecuencia

también, si se ha perdido o no la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

De lo dispuesto por los artículos 388 y 389 podemos inferir, que también para la situación prevista por el artículo 387 de la ley laboral, es la misma condición a cumplir, tanto para demandar la firma o detentar la titularidad de un contrato colectivo, es decir, que el sindicato demandante tenga agremiados la mayoría de los trabajadores a los que pretenda representar en el contrato colectivo de trabajo respectivo.

Por lo tanto, al no existir la obligación de satisfacer determinados requisitos con los cuales se establezca la procedencia de la acción de un sindicato que demande la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, y con los cuales se determine si está o no legitimado para ejercitarla, el número de procedimientos que se inician y tramitan es muy grande, tomando en cuenta que esos procedimientos son innecesarios e intrascendentes en su resolución porque no tienen una base legalmente establecida al faltar la legitimación para iniciarlos, trayendo un gran retraso en la administración de justicia, y en tal situación se dejan materialmente imposibilitadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para cumplir con lo dispuesto por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

C. LEGITIMACIÓN PARA DEMANDAR LA TITULARIDAD

Para entrar a considerar la legitimación en la demanda de titularidad, es menester hacer referencia, a quiénes pueden ser partes en el proceso laboral y sobre esta cuestión, Néstor De Buen L., expresa que: "De acuerdo al pensamiento clásico de Chiovenda, los sujetos de la relación procesal deben tener: a) la capacidad para ser parte; b) la capacidad para comparecer en juicio (o capacidad procesal); c) la capacidad de pedir en juicio (*jus postulandi*)...."

La regla general sobre la capacidad para ser parte aparece consignada en el art. 689 LFT: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

Suele afirmarse que la capacidad para ser parte equivale a la capacidad jurídica en general: capacidad de goce, en estricto sentido. Eso sólo es válido en términos generales al menos en materia laboral. En realidad todos los entes dotados de capacidad jurídica tienen, al mismo tiempo capacidad para ser parte en un proceso.

En términos generales, sólo con una intención sistemática, se podría intentar la siguiente clasificación de las partes en los procesos laborales:

4.1. *Personas naturales.*- La personalidad es una condición esencial al hombre, al menos en el estado actual del derecho. Una primera consecuencia de lo dicho será que cualquier persona física o natural podrá ser parte en un proceso de trabajo.

4.2. *Personas morales...*

En el art. 25 del CCDF se clasifican las personas morales como sigue:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles y mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.

En el ámbito específico de las relaciones laborales a que se refiere el apartado "A" del art. 123 constitucional, no son parte de esas relaciones ni la Nación, ni el Estado, ni los municipios, los que quedan sometidos al régimen especial del apartado "B" y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo, ello no quiere decir que no puedan ser partes en un proceso laboral en su condición de "autoridades responsables", tal como lo prevé el art. 5º - II de la LA.

Todas las demás personas morales pueden ser parte en un proceso laboral".⁷¹

Como la Ley Federal del Trabajo lo dispone en su artículo 374, el sindicato legalmente constituido es persona moral y tiene capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, de acuerdo con lo señalado en su fracción III, consecuentemente es parte en el proceso del trabajo, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 689 de esta Ley. Por lo tanto, el sindicato como persona moral tiene capacidad para ser parte en el proceso laboral, lo que deriva al estar dotado de la capacidad jurídica en general.

El sindicato al ser reconocido como parte en el proceso laboral por la ley, y por lo tanto, pudiendo intervenir en un proceso, independientemente de que lo haga como actor o como

⁷¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. págs. 219 y 220.

demandado, tiene como exigencia la capacidad para ser parte y capacidad procesal.

Del artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo se desprende como requisito esencial para ser parte, el del interés jurídico, de inusitada trascendencia, puesto que, si se carece de ese interés jurídico que la Ley Laboral establece como presupuesto al disponer que ese interés jurídico se acredite y se compruebe, conforme se establece en los artículos 689 y 690 de la Ley Laboral, las Juntas no estarían en posibilidad de cumplir con la obligación, que en el proceso del derecho del trabajo, les impone la ley en su artículo 685, lo que trae como resultado el consecuente perjuicio al causarse inestabilidad en las empresas e incertidumbre en la situación de los trabajadores, así como afectar la producción en general y la paz social.

Al respecto Néstor De Buen L., indica: "El interés debe ser del sujeto activo y del sujeto pasivo del proceso. Ambos tienen que estar "interesados" para que pueda ser atendida su pretensión. Sin embargo, no se trata de un interés meramente subjetivo, como el que podría derivar de la simpatía de alguien por una de las partes y de su deseo de que obtenga un resultado favorable. Aquí se trata de otro tipo de interés: el que deriva de la vinculación del sujeto a la relación sustantiva, antecedente del proceso.

A la presencia del interés, activo o pasivo, la doctrina lo denomina "legitimación". Guasp la define como "la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio, y, en virtud de la cual, exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como partes en tal proceso" "...⁷²

Particularmente la legitimación, señala José Becerra Bautista: "...deriva de las normas que establecen quienes pueden ser partes en un proceso civil, según enseña Hugo Rocco. La capacidad para ser parte, dice Guasp, es la aptitud jurídica para ser titular de derechos o de obligaciones de carácter procesal que a las partes se refiere.

De lo anterior deriva que los sujetos legitimados son aquéllos que en el proceso contencioso civil pueden asumir la figura de actores, como titulares del derecho de contradicción.

Para Chiovenda la *legitimatío ad processum* es la capacidad de presentarse en juicio, y la *legitimatío ad causam* es la identidad de la persona del actor con la persona en cuyo favor está la ley (legitimación activa) y la identidad de la persona del demandado con la persona contra quien se dirige la voluntad de la ley (legitimación pasiva).

⁷² Ibidem. pág. 224.

II. El CPC de Brasil en su a. 3º establece que para proponer o contestar una acción es necesario tener interés y legitimación".

Continúa diciendo José Becerra Bautista, citando a Alfonso Borges: "El interés a que se refiere el a. 3º, continúa el citado autor, es el interés procesal que consiste en la necesidad en que se encuentra un individuo de defender judicialmente su derecho amenazado o violado por otro, porque sin interés no hay acción, ya que es inadmisibles que un individuo venga a juicio alegando una pretensión susceptible de reconocimiento judicial sin demostrar ese interés. Si el derecho, cuyo reconocimiento es pedido por el autor, no está realmente amenazado o violado, no hay motivo para que el actor ejercite una acción.

Por eso, el interés en una de las condiciones del ejercicio de la acción.

"...la legitimación en la causa (como el interés para obrar) no es un presupuesto procesal, porque lejos de referirse al procedimiento o al válido ejercicio de la acción, contempla la relación sustancial que debe existir entre el sujeto demandante o demandado y el interés perseguido en el juicio. Es, pues, cuestión sustancial. En este punto la doctrina es uniforme, se trata de un presupuesto sustancial o, mejor dicho, de un presupuesto de la pretensión para la sentencia de fondo.

III. En cambio la *legitimatio ad processum* sí es un presupuesto procesal que se refiere a la capacidad de las partes para ejecutar válidamente actos procesales y, por tanto, es condición para la validez formal del juicio. En eso también hay unanimidad en los autores.

Puede concluirse que, doctrinalmente, la *legitimatio ad causam* se identifica con la vinculación de quien invoca un derecho sustantivo que la ley establece en su favor que hace valer mediante la intervención de los órganos jurisdiccionales, cuando este derecho es violado o desconocido.

La *legitimatio ad processum* es la capacidad de actuar en juicio tanto por quien tiene el derecho sustantivo invocado como por su legítimo representante o por quien puede hacerlo como sustituto procesal.

V. Para terminar, puede afirmarse: la legitimación procesal es una institución estudiada por la generalidad de la doctrina (sic) dividiendo su contenido en *legitimatio ad causam* y *legitimatio ad processum*.

La primera es la afirmación que hace el (sic) acto, el demandado o el tercerista de la existencia de un derecho sustantivo cuya aplicación y respeto pide al órgano jurisdiccional por encontrarse frente a un estado lesivo a ese derecho, acreditando su interés actual y serio.

La segunda es la *legitimatio ad processum*: se identifica con la capacidad para realizar actos jurídicos de carácter procesal en un juicio determinado".⁷³

Atento a lo dispuesto por los artículos 388, 389 de la Ley Federal del Trabajo, actualmente gran parte de los sindicatos al ejercitar la acción para demandar la firma o la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, formulan sus escritos de demanda sin acreditar la procedencia de su acción, basada en el cumplimiento de la obligación que les impone lo ordenado por el artículo 371, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a que el estatuto del sindicato demandante contenga las condiciones de admisión de miembros; de haber cumplido con la obligación establecida por el artículo 377 en su fracción III, consistente en haber informado a las autoridades del trabajo cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros, y de esa manera demostrar su actuación como sindicatos constituidos, en esta fase, para el estudio de los intereses de los trabajadores, como lo dispone el artículo 356 de la misma Ley, tomando en consideración que el registro que le fue otorgado, es porque demostró proponerse la finalidad prevista en el artículo 356, esencia tomada como base para proceder a su registro, como lo establece en su fracción I el artículo 366 de esta Ley Federal del Trabajo. Haciendo hincapié, que cotidianamente en la

⁷³ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa. U.N.A.M. 7ª edición. México. 1994. págs. 1939 a 1941.

práctica algunos sindicatos, sin satisfacer los requisitos que la Ley Federal del Trabajo les exige en su función, cumpliendo con la finalidad que la misma Ley laboral establece en su artículo 356, como son el estudio y mejoramiento de los intereses de los trabajadores, por lo que menos aún, acreditan la procedencia de su acción, instauran su demanda ofreciendo solamente como prueba, el recuento de los trabajadores, y demostrar en el desahogo de esta prueba ofrecida, que cuentan con la mayoría de los trabajadores respecto de los cuales aspiran tener su representación y con ello firmar el Contrato Colectivo de Trabajo con el patrón, para después administrarlo y revisarlo.

En la práctica, con cierta frecuencia, la demanda instaurada por algún sindicato para pretender la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, es para que, el sindicato demandado lo disuada de la acción ejercitada mediante una remuneración económica suficiente que lo haga desistirse de la acción intentada. Con esta práctica se llega a formar otra fuente por la que obtienen beneficios particulares algunos dirigentes sindicales, muy distintos y al margen totalmente del estudio, mejoramiento y defensa legítima de los intereses de la clase trabajadora.

Otra situación que de hecho se ha presentado, es la del enfrentamiento de los grupos de choque de cada sindicato, demandante o demandado; con esto resulta beneficiado el

sindicato cuyo grupo haya rechazado al contrario, porque con ello surge la intimidación a los trabajadores por parte del sindicato dominante y así, de esa forma, obtener el mayor número de votos a su favor, nulificando de esta manera la libertad sindical.

De esta práctica resulta evidente, que la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo se obtiene por otros medios, definitivamente ajenos a aquéllos que legitiman a un sindicato para demandar la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta práctica por demás viciada, trae como consecuencia grandes perjuicios para las empresas, ya que en algunos casos tiene que suspender su proceso de producción; así como también perjudica a la producción en general, desvirtuando la naturaleza de la figura jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, que además de ser novedosa, es por medio de ella como los trabajadores, a través de sus dirigentes sindicales, establecen beneficios superiores a los estipulados por la ley, para lograr mantener el equilibrio entre los factores de la producción, y con esto, una cercanía más próxima a la equidad.

Por ello, es necesario que se establezcan requisitos de procedibilidad de la acción cuando se demande la firma o la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, estableciendo con ello previamente, si el sindicato que demande, está legitimado en la causa, o en su caso también, si está legitimado para intervenir en el proceso respectivo.

Ante esta situación, se pretende que todo sindicato demandante se encuentre dentro del marco legal establecido por la ley, demostrando y acreditando su interés en la causa, y de esta forma estar legitimado para ejercitar la acción correspondiente; y acreditado su interés poder afirmar, como lo señala Carlos Arellano García: ..."legitimar es probar que algo está conforme a la ley, también es reunir los requisitos legales para que algo esté conforme a la ley,"... ⁷⁴

Es indudable la urgente necesidad de que se incluyan en la ley esos requisitos de procedibilidad de la acción, para que, conforme a ellos deban ceñirse tanto los sindicatos que demanden, como también las Juntas de Conciliación se apeguen a los mismos en la admisión de las demandas instauradas, impidiendo con ello que haya discrecionalidad para establecer la procedencia o improcedencia de las acciones intentadas.

Afortunadamente, ante la falta de conciencia de los dirigentes sindicales, al perder de vista la función de la asociación profesional de trabajadores y del objetivo para el cual fue constituida, la actividad jurisprudencial ha emitido tesis en el sentido de que, para acreditar el mayor interés profesional cuando se demande la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo, tendrán que ofrecerse pruebas para ello, para determinar si hay legitimación en la causa o no, como es la tesis publicada en el Semanario Judicial, Novena Época, Tomo II,

⁷⁴ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Editorial Porrúa. 5ª edición. México. 1995. pág. 202.

octubre de 1995. Tribunales Colegiados, pág. 646, A.D. 3631-95 Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria Química y Similares. 11 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín. Señalando este tesis lo siguiente: "TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UNCONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PRUEBAS PARA ACREDITAR EL MAYOR INTERÉS PROFESIONAL. La prueba del recuento, por sí sola no es suficiente para demostrar que el sindicato actor a quien incumbe la carga de la prueba representa el mayor interés profesional. Para acreditar el sindicato reclamante que los trabajadores de la empresa han ingresado al mismo, debe demostrar, conforme lo dispone el artículo 371, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, que tiene un estatuto que establece las condiciones para admitir a los miembros, que conforme al artículo 377, fracción III, de la misma ley, ha comunicado ante la Autoridad en donde esté registrado el sindicato, que al cumplir lo establecido por sus estatutos, los trabajadores de la empresa han causado alta como miembros suyos y que acompañadas con el número, nombre y domicilio de los miembros y domicilio y nombre de los patrones, empresas o establecimientos en donde se prestan los servicios, conforme a lo ordenado por el artículo 365 de la propia ley".⁷⁵

Esta tesis se ha hecho valer en resoluciones dictadas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y con fundamento en

⁷⁵ Semanario Judicial. Novena Época. Tomo II. octubre de 1995. Tribunales Colegiados. pág. 646.

ella, no ha dado trámite a los expedientes que bajo esa situación se promuevan, impidiendo con ello se continúe con una práctica viciosa y por demás perjudicial.

Ahora, en cuanto a la falta de legitimación en el proceso, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha fundamentado sus resoluciones para no admitir las demandas promovidas por un sindicato que carece de legitimación en el proceso, en el criterio sustentado por el H. Juzgado Segundo de Distrito en materia de Trabajo en el Distrito Federal, en el juicio de Amparo 1102/96, en el que, en el considerando tercero de la resolución de fecha 6 de enero de 1997, en su parte conducente dice: ..."tratándose de conflictos colectivos, debe existir armonía respecto del artículo 17 Constitucional los principios de certidumbre jurídica buena fe y economía procesal, impidiendo el empleo estéril de recursos humanos y materiales en la tramitación de juicios iniciados por quien carece de legitimación para promoverlos, evitando así daños en la impartición de justicia y a las partes, puesto que resulta evidente que a nada práctico conduciría y por el contrario causaría daños y gastos innecesarios la tramitación de un juicio en el que necesariamente se tuviera que esperar hasta su resolución para poder decretar la falta de legitimación procesal de algunas de las partes"...⁷⁶

Por las tesis existentes y los criterios sustentados por los Tribunales de Amparo los que han detectado la urgencia de que

⁷⁶ Juicio de Amparo 1102/96.. H. Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal. 6 de enero de 1997.

se encauce legalmente la actividad de los sindicatos cuando acudan como parte en el proceso, éstos lo hagan efectivamente en defensa real y auténtica de los intereses de los trabajadores. También las tesis y criterios dictados por los Tribunales de Amparo, son una directriz orientada a que se incluya en la Ley Federal del Trabajo requisitos de procedibilidad para resolver sobre la procedencia de las acciones que se ejerciten demandando la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

D. LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR LA MAYORÍA DEL INTERÉS PROFESIONAL

En la práctica, cuando por un sindicato se demanda la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, ineludiblemente se ofrece como prueba entre otras, la del recuento. Observándose en esta práctica cotidiana que las acciones intentadas, no hay por parte de los demandantes, legitimación en la causa, y en algunos otros casos, legitimación en el proceso, puesto que al no exigirse en la ley se satisfagan determinados requisitos con los cuales se pueda determinar la procedencia de la acción, los sindicatos al ofrecer sus pruebas, las cuales hacen consistir en documentales con las que acreditan su personalidad como representantes de una persona moral únicamente; así como también la prueba del recuento mediante la cual, a través de su desahogo, las Juntas de Conciliación constaten y por tanto

decreten si el sindicato demandante cuenta con la mayoría de los trabajadores, y ser por lo tanto el representante del interés profesional que demanda, para estar en aptitud de firmar con el patrón el Contrato Colectivo en el que se establezcan las condiciones bajo las cuales debe prestarse el servicio, consecuentemente a futuro, llevar a cabo su administración y revisión.

Esta práctica se explica, considerando que la Ley Federal del Trabajo no establece actualmente en su artículo 893 requisito alguno con el cual se pueda determinar la procedencia de la acción ejercitada, más aún es flexible al señalar que el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente. Además de que en su artículo 895 la misma ley establece que: "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 oirá los alegatos y dictará resolución".

En particular, por lo que hace al concepto de prueba, José Ovalle Favela expresa: "Del latín *probo*, bueno, honesto y *probandum*, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

II. En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes".⁷⁷

Ante esta situación que en la práctica se presenta y no habiendo otro requisito que la Ley Laboral establezca, los cuales deban cumplir los sindicatos demandantes, además, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y al no existir en la misma requisito alguno que satisfacer, para que se pueda establecer la idoneidad de la acción intentada, y por otro lado, será el medio establecido por la misma ley, por el que se pueda constatar por el juzgador las afirmaciones de hecho que las partes expresen; tiene que ser en la forma ordenada por la ley en su artículo 895 en su fracción III siguiendo los lineamientos que

⁷⁷ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. pág. 2632.

fija a su vez el artículo 931 de la misma ley, el cual expresa: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

Esta diligencia del recuento consiste, en recabar por el funcionario judicial que de fe, en el acta respectiva, de la expresión que cada trabajador individualmente considerado, con la cual indique, qué sindicato, actor o demandado, es el que

desea que lo represente; con base en el cómputo de los votos expresados por los trabajadores de la empresa, se establecerá qué sindicato, actor o demandado, es el que han elegido la mayoría de los trabajadores, siendo esta mayoría la que válidamente debe tomarse en cuenta para que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare, si existe o no la pérdida de la mayoría de los trabajadores dentro de la empresa para determinado sindicato, y con ello declare también si se ha producido la pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo conforme lo dispone el artículo 389 de la Ley Laboral.

En este sentido lo expresa la resolución de contradicción de tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contenida en el expediente 4a./J.24/93, la que señala: "RECUESTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO.- De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la Jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro "RECUESTO, ES PRUEBA IDÓNEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO", se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores

presentes en la diligencia del recuento, sino que debe demostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional. Por lo tanto, al contar con la voluntad del mayor número de trabajadores que simpatizan con determinado sindicato, se alcanzan las mejoras contractuales a las que aspiren los trabajadores en la empresa, sin que estos beneficios pudieran obtenerse, si sólo una minoría, en relación con la totalidad de los trabajadores de una empresa, obtuviera la titularidad y administración de un contrato colectivo, situación que podría suceder si obteniéndose la mayoría de los votos en el desahogo de una prueba de recuento, no constituyera la mayoría de los trabajadores de la empresa".

Contradicción de tesis 12/91.- Entre los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en materia de trabajo del Primer Circuito.- 12 de abril de 1993.- Cinco votos.- Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas.- Secretaria: Consuelo Guadalupe Cruz Ramos.

Tesis de Jurisprudencia 24/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación N° 65.
Mayo de 1993. p. 22. ⁷⁸

Cabe hacer notar que, para el desahogo de la prueba de recuento se señalan las normas contenidas en el artículo 931 de la Ley Laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 895 en su fracción III, este precepto determina las normas a seguir en el procedimiento de huelga a que se refiere el capítulo XX de la misma ley, y concretamente las normas que indican el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, por lo que también es necesario que en el Capítulo XVIII, de los procedimientos especiales se introduzcan disposiciones que fijen las normas bajo las cuales deba seguirse el procedimiento para el desahogo de la prueba de recuento cuando se ofrezca por el demandante que afirme tener agremiados a la mayoría de los trabajadores que presten sus servicios en una empresa determinada, y con ello solicite a la Junta de Conciliación y Arbitraje, declare que es el representante del interés profesional de esos trabajadores y consiguientemente, estar en aptitud de firmar con el patrón el Contrato Colectivo de Trabajo, en el que se fijarán las condiciones en que deban prestarse el servicio.

⁷⁸ Nuevo Compendio de Resoluciones de Contradicciones de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1996. pág. 114.

CONCLUSIONES

Con el desarrollo del presente trabajo podemos llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. La libertad de los trabajadores para ingresar o dejar de formar parte en un sindicato, aun cuando se encuentra protegida por la Constitución en su artículo 123, fracción XVI, y por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 354, en la práctica se encuentra nulificada por la forma en que se conducen algunos dirigentes sindicales, específicamente en el desahogo de la prueba de recuento.

SEGUNDA. La política como actividad principal de algunos dirigentes sindicales desvirtúa la función de los sindicatos de trabajadores, al apartarse de los fines para los cuales son creados.

TERCERA. El quehacer de gran parte de la dirigencia sindical se orienta a la tolerancia y aceptación de las decisiones de los patrones, convirtiendo a los sindicatos de trabajadores que representan, en sindicatos de protección de empresas.

CUARTA. La utilización de los sindicatos de trabajadores por algunos dirigentes como medio para enriquecerse, desatendiendo por completo el estudio y mejoramiento de los intereses de la clase trabajadora.

QUINTA. De hecho, con la práctica viciosa de gran parte de la dirigencia sindical, la clase trabajadora no cuenta con el Contrato Colectivo de Trabajo como figura jurídica esencial y trascendente en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

SEXTA. En la Ley Federal del Trabajo no se establecen requisitos de procedibilidad cuando se demanda la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo; a los que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ajusten para admitir o desechar las demandas presentadas.

SÉPTIMA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran imposibilitadas para administrar justicia de manera pronta y expedita por el número de acciones ejercitadas por sindicatos que no están legitimados para demandar la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. Lecciones sobre Contrato de Trabajo.
Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Sección
de Publicaciones. España, 1968.
- BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del
Trabajo. Pac. México, 1992.
- BARRENECHEA CALDERÓN, Julio César. Derecho Colectivo del
Trabajo. Ital Perú. Perú, 1979.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo.
2ª edición. Trillas. México, 1989.
- BLASCO, Benjamín y Rafael L. Alcázar. Derecho Procesal
Laboral. Librería General. España, 1974.
- CAMIRO, Maximiliano. Algunas Notas sobre el Contrato Colectivo
de Trabajo de Carácter Obligatorio. Gamma. México,
1940.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo.
Porrúa. México, 1988.

- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 8ª edición. Porrúa. México, 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. 9ª edición. Porrúa. México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa. México, 1980.
- DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral. Depalma. Argentina, 1973.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1993.
- DESPONTIN, Luis A. La Técnica en el Derecho del Trabajo. Claridad. Argentina, 1941.
- GARCÍA ABELLÁN, Juan. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. España, 1969.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo de Trabajo. Temis. Colombia, 1977.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª edición. Depalma. Argentina, 1979.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. España, 1945.

- PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. José M. Cajica. México, 1956.
- POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ediar Soc. Anóm. Argentina, 1948.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. 2ª edición. Pac. México, 1985.
- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. 2ª edición. Cárdenas. México, 1978.
- RANDLE, C. Wilson. El Contrato Colectivo de Trabajo. Letras. México, 1958.
- RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1980.
- SORDO GUTIÉRREZ, José y otros. Administración de Contratos Colectivos de Trabajo. Trillas. México, 1980.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª edición. Trillas. México, 1991.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 2ª edición. Porrúa. México, 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. 42ª edición. Porrúa. México, 1980.

VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. José M. Cajica. México, 1959.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 120ª edición. Porrúa. México, 1997.

Ley Federal del Trabajo. Pac. México, 1992.

DICCIONARIOS

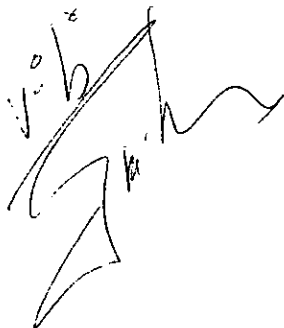
Diccionario Jurídico de México. 2ª edición. Tomos I al IV. Porrúa. México, 1988.

Diccionario Razonado de Legislación Civil, Penal, Comercial y Forense. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1993.

OTRAS FUENTES

Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1981.

Temario de Actualización sobre Derecho Procesal del Trabajo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1987.

A handwritten signature or set of initials in black ink, appearing to be 'V. B.' followed by a stylized flourish.