

00721
307

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



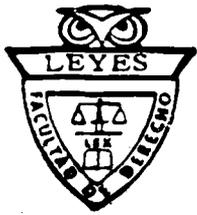
FACULTAD DE DERECHO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO.



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARCO ANTONIO / GARCIA AGUILAR



DIRECTOR DE TESIS: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO

CIUDAD UNIVERSITARIA

2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

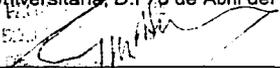
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **MARCO ANTONIO GARCIA AGUILAR**, con número de cuenta 90377729, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO**", bajo la dirección de la **LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ** en el oficio con fecha 22 de enero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 8 de Abril del 2003.


LIC. GUILLERMO HORRI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

DEDICO ESPECIALMENTE ESTA TESIS
A MI MAMA, A MI PAPA (A SU MEMORIA),
QUIENES CON AMOR Y ESFUERZO ME
IMPULSARON PARA SALIR ADELANTE,
GRACIAS.

A MIS HERMANOS, FAMILIARES,
AMIGOS CON QUIENES HE PASADO
ALEGRÍAS Y TRISTEZAS DURANTE
MI VIDA.

A LA CUARTA SECCION, A LOS
TRABAJADORES QUE ME HAN DADO
LA OPORTUNIDAD DE CONOCER EL
ENTORNO LABORAL EN MÉXICO.

AGRADEZCO A LA UNIVERSIDAD
POR BRINDARME UN FUTURO
PROFESIONAL, A MIS MAESTROS
Y COMPAÑEROS CON QUIENES
COMPARTO Y COMPARTIRE UN
PORVENIR DE SUPERACIÓN Y EN
ESPECIAL A MI ASESORA DE TESIS
LIC. MYRIAM MENDOZA POR LA
TOLERANCIA Y SU DEDICACIÓN
PARA CONCLUIR ESTE TRABAJO.

INTRODUCCIÓN

El Contrato Colectivo de Trabajo es el instrumento reconocido por nuestra constitución política en el artículo 123 y en su Ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, teniendo por objeto mejorar las condiciones de trabajo, y consecuentemente las condiciones de vida de los trabajadores.

Los sindicatos en su espíritu de lucha deben conseguir las mejoras a favor de los trabajadores y plasmarlas en el contrato colectivo, teniendo una pluralidad de sindicatos, la Ley establece que en las empresas existirá un sindicato titular del contrato colectivo quien represente el mayor interés profesional al servicio de los trabajadores en una empresa, provocando disputas entre sindicatos.

Los juicios por la titularidad y administración de los contratos colectivos actualmente constituyen un problema de gran trascendencia en el mundo laboral Mexicano por que crea incertidumbre en los trabajadores así como en las propias empresas que ven disminuida su capacidad productiva, analizaremos la complejidad para la substanciación de estos conflictos

En primer termino y haciendo notar temas relativos a la historia de los conflictos de trabajo desde un panorama general y desde el ámbito nacional e internacional hasta llegar a la transformación de los conflictos intersindicales vigentes.

También debemos conocer los conceptos más importantes que rodean a los conflictos de trabajo, así como los elementos importantes que rodean a los conflictos y la forma de ejercer las acciones que deben intentarse para intentar promover un conflicto colectivo de trabajo.

Analizaremos aquellos elementos que contempla la Ley y que dan lugar a la titularidad de los contratos colectivos así como se proponen modificaciones y adiciones que la propia Ley debe contemplar.

Referiremos al procedimiento especial para obtener la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo vía juicio aparentemente sumario, y que también puede retrasarse su resolución cayendo en contradicción la prontitud aparente para ser resuelto. Haciendo notar la importancia del desahogo de la prueba de recuento como idónea para demostrar a que sindicato corresponde por mayoría esta titularidad.

El objeto del presente trabajo es analizar los principios básicos que presentan los conflictos colectivos de trabajo entre sindicatos por conseguir la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, así como analizar el proceso de substanciación que permita proponer modificaciones o adiciones en la Ley.

INDICE

LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1.1	ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	1
1.1.1	LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA ANTIGÜEDAD.	2
1.1.2	GRECIA.	3
1.1.3	EGIPTO.	4
1.1.4	ROMA.	4
1.1.5	CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA EDAD MEDIA.	5
1.1.6	LA LEY DE CHAPELIER.	7
1.1.7	CIRCULOS CATOLICOS OBREROS.	9
1.2	ANTECEDENTES EN MEXICO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	10
1.2.1	EPOCA PRECOLOMBINA	11
1.2.1	AZTECAS.	11
1.2.3	INCAS.	13
1.2.4	EPOCA COLONIAL.	14
1.2.5	MEXICO CONTEMPORANEO.	16
1.2.6	ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	21

CAPITULO 2

CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

2.1	CONFLICTOS DE TRABAJO.	25
2.1.1	CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	28

F

2.2	ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.	39
2.2.1	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	39
2.2.1.1	NATURALEZA Y DIVERSAS DENOMINACIONES QUE SE LE DAN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	41
2.2.1.2	ELEMENTOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	43
2.2.1.3	TERMINO Y DECADENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	46
2.2.2	LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	47
2.2.3	SINDICATO.	49
2.2.3.1	CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.	51
2.2.3.2	EL SINDICATO COMO TITULAR DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES.	53
2.2.4	PATRON.	54
2.3	ACCION PROCESAL.	56
2.3.1	PRETENSION E INTERES JURÍDICO.	58
2.3.2	ACCION PROCESAL DEL TRABAJO.	59
2.3.3	ACCIONES SINDICALES EN EL JUICIO DE TITULARIDAD	61

CAPITULO 3

ELEMENTOS LEGALES RELACIONADOS CON LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

3.1	LA LIBERTAD SINDICAL EN EL DERECHO MEXICANO.	65
3.2	CLAUSULA DE EXCLUSIÓN.	73
3.3	MAYORIA OBRERA EN LOS CONFLICTOS DE TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	78
3.4	CONFLICTOS DE TITULARIDAD EN EL AMBITO INTERNACIONAL.	83

3.5	TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO-LEY.	87
3.6	DIFERENCIAS QUE PRESENTA EL CONTRATO LEY CON EL CONTRATO COLECTIVO.	90
3.7	SINDICATOS COMO TITULARES DE LOS DERECHOS.	93

CAPITULO 4

PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

4.1	LOS JUICIOS DE TITULARIDAD.	97
4.2	SITUACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONFLICTOS DE TITULARIDAD.	98
4.3	JUICIO DE TITULARIDAD COMO PROCEDIMIENTO ESPECIAL.	103
4.3.1	PARTES EN EL PROCESO.	107
4.3.2	CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL POR LA TITULARIDAD.	110
4.3.3	DEMANDA Y EXCEPCIONES EN EL JUICIO DE TITULARIDAD.	112
4.3.4	OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL POR LA TITULARIDAD.	114
4.4	LA CARGA DE LA PRUEBA.	116
4.5	EL RECUENTO.	118
4.5.1	JURISPRUDENCIA QUE DETERMINA EL RECUENTO PRUEBA IDÓNEA.	122
4.5.2	VOTO EN LA PRUEBA DE RECUENTO.	129
	CONCLUSIONES.	133
	BIBLIOGRAFÍA.	135

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Debemos referirnos de manera general para el análisis de este tema a los conflictos colectivos de trabajo como una disciplina jurídica, se debe considerar desde el punto de vista puramente laboral, así mismo se puede destacar el inicio de los conflictos, la falta de omisión de prestaciones que trae consigo el trabajo como un medio de defensa colectiva de los trabajadores que deberán considerarse como sujetos que por conducto de las convenciones de trabajo deberán allegarse de los medios idóneos para vivir mejor y como el inicio de donde parte el derecho del trabajo que conocemos hoy en día.

1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Los distintos investigadores del ámbito laboral han estudiado a los conflictos de trabajo a través de la historia en la cual las sociedades civilizadas de los sectores subordinados de la producción económicamente inferiores se revelan contra la clase dueña de los medios de producción incluso del mismo estado, consecuencia de esas grandes diferencias entre clases que se visualizan con una rivalidad social, de modo que los conflictos de trabajo como un gran

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

proceso revolucionario que reviste un corte político, de los trabajadores en contra de sus patrones o del mismo estado.

En infinidad de ocasiones se relacionan los conflictos colectivos de trabajo de manera exclusiva con las huelgas, por lo que de igual manera no debemos considerar a la huelga de forma específica, ya que es solo una variante que actualmente es un derecho consagrado en la mayoría de las legislaciones laborales y no es la única forma de manifestar las exigencias del trabajo.

Opina el maestro Guillermo Cabanellas, se han confundido los conflictos de trabajo con los que se producen entre los trabajadores y los empresarios como consecuencia de una organización social y como reflejo de un sistema económico. El bosquejo histórico que precede a los estudios sobre la huelga, se une la mención de ciertos conflictos de clase, de trabajo o económicos, que han podido tener mayor o menor carácter laboral; pero que no han sido auténticas huelgas. De ahí que la historia de los conflictos de trabajo no constituya la historia de la huelga.

1.1.1 LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA ANTIGÜEDAD.

En realidad la expresión de los conflictos colectivos de trabajo corresponde a la época moderna, cabe resaltar la explotación del hombre por el hombre desde años remotos, en la que se podían diferenciar esclavos, plebeyos, siervos y otros grupos de los amos,

señores, o nobles, los cuales sus relaciones de trabajo solo se limitaban a la subordinación con el carácter de que la clase inferior obedecía simplemente a la dueña de la tierra, sin importar las condiciones de vida de los más débiles como sujetos naturales para trabajar de uso y desuso, surgiendo desde entonces de manera poco visual algunas formas de confrontación.

1.1.2 GRECIA.

Teniendo en primer término de acuerdo con los historiadores como Dauby quien afirma que Plutarco cita muchos conflictos en la vieja Atenas en el seno de las corporaciones las cuales se plasmaron en "Una constitución del emperador Zenon, inserta en el código y una constitución de Justiniano hablan de coaliciones de patronos y artesanos".¹ Lo que considero resulta poco relevante para establecer el origen de los conflictos, solo se determina que existía esclavitud en Grecia que realizaban los trabajos forzosos del resto de la sociedad Greca, existiendo una gran explotación de esclavos que dio lugar a muchas rebeliones.

Se tiene noticia de que los artesanos griegos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficio, recordando que los artesanos en principio no podían actuar en política o con fines de ayuda mutua, aunque nunca fueron por conflictos de trabajo.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Omeba, Argentina, 1966. p. 21.

1.1.3 EGIPTO.

El maestro Guillermo Cabanellas cita también en el antiguo Egipto en tiempos de Khouphrou y Ramses III en el siglo XII a. de C. existieron huelgas de **piernas cruzadas**,² que se explica cuando los campesinos explotados, se rebelaban, ya en el grado extremo al punto de morir de hambre, no se les entregaba la suficiente semilla por parte de los sacerdotes quienes provocaban esto, con la excusa de llenar los almacenes como culto a dios, con la finalidad de seguir subsistiendo y cultivando la tierra de la que comían y rendían cuentas a los sacerdotes y con ello ya hambrientos los campesinos regresaban a su trabajo.

1.1.4 ROMA.

El panorama general romano coinciden la mayoría de los laboralistas en que su organización del trabajo se agrupaba en artesanos y comerciantes del mismo oficio en los llamados *collegia* cuya misión era defender el interés profesional de los asociados; la vida de estas asociaciones la aseguraban las cotizaciones de derechos de entrada, donativos de los patrones, quienes contaban con un domicilio social, estaban bajo la evocación de los dioses a los que dedicaban fiestas religiosas. Por lo que se considera que estas asociaciones de fines religiosos y mutualistas, adquieren su importancia gracias a la que la población romana, siempre fue muy

² Cfr. Ibidem. p. 22.

industriosa, ayudando al estado al sostenimiento obligado de sus guerras, hasta que el mismo pueblo se organizo y desapareció al mismo estado, que les sometía con grandes exigencias.

El maestro Castoreña nos dice, en Roma los conflictos de trabajo son pugnas de carácter social, con causas diversas mencionando la de patricios y plebeyos, quien tenía por finalidad la igualdad civil, política y religiosa; también la de los propios romanos y extranjeros la cual pretendía una igualdad jurídica; la de hombres libres y esclavos, que tenía por fin principal la igualdad de oportunidades.³ Estos objetivos están íntimamente ligados con el trabajo y podríamos considerarlos como sucesos relevantes por constituir verdaderos conflictos de intereses que provocaron inseguridad en los negocios principalmente en la explotación de la tierra.

1.1.5 CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

En todos los tiempos se han producido cruentas luchas entre organizaciones de trabajadores principalmente por motivos ajenos a la defensa de los intereses profesionales.

En la edad media la contraposición de los intereses profesionales adquiere una acentuación caracterizada por trágicas luchas por la disputa de tierras y especialmente dentro del campo obrero del régimen de producción feudal. Se menciona que esas fricciones o

³ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho obrero, sexta ed. México, 1984. p. 19

contiendas producidas en el régimen feudal no constituyen conflictos intersindicales, pero sin lugar a duda tienen un lugar histórico, por ser el precedente de conflictos suscitados a mediados del siglo XIX que tienen una inspiración especial de la religión católica.

Las corporaciones obreras medievales tenían un carácter confesional sobresaliendo por ser las más numerosas asociaciones la de los hijos del maestro Jaime Salomón, la de los hijos del maestro Santiago, la de los hijos del maestro Soubise y la de los hijos de Salomón; las tres primeras de religión católica y la última de religión protestante; las rivalidades entre estas provocaban fricciones que finalizaban en crueles batallas campales.⁴

Las corporaciones son entidades organizadas por la ley al servicio de fines de intereses público. A este régimen se le debe que el trabajo se enfoque como objeto de vínculo contractual de las relaciones de trabajo, ya que se constituían familias industriales donde en realidad no tenían grandes organizaciones que se opusieran a las arbitrariedades de los maestros que solo se incrementa cuando se introduce una diferencia de clases en el seno de las corporaciones, aunque nunca surgieron conflictos sociales graves, ni existió una legislación en materia de trabajo.

Durante este sistema los patronos o maestros vivían junto a los compañeros y obreros donde los maestros solo realizaban los

⁴ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, s.e. Omeba, Argentina, s.a. p. 842

trabajos más minuciosos y delicados, por la circunstancia de tratarse de gremios abiertos cualquier persona principalmente aprendices y oficiales tuvieran la posibilidad de substituir al maestro o patrón, requiriendo los elementos económicos bastantes para establecer el taller, haber sido aprendiz, compañero o en algunos casos jefe de taller; dichas instituciones desaparecen al implantarse la libertad de trabajo a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX.

La desaparición de las corporaciones y el nacimiento del capitalismo el cual provoca la aparición de los sindicatos obreros, consecuentemente los conflictos intersindicales adquieren otra modalidad, aunque las rivalidades y fricciones en el campo gremial obrero siguen hasta nuestros días, entre organizaciones ya sean confesionales o laicas, las cuales de inicio, tomaron el concepto de la lucha de clases sumándose a su objetivo, es decir, el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores su propósito de revertimiento del ordenamiento económico, social y político capitalista para substituirlo por una sociedad común, es decir socialismo.

1.1.6 LA LEY DE CHAPELIER.

Con la aparición de la escuela fisiocrática en 1776 con el ministro Turgot se promulga un edicto el cual lleva su nombre, en virtud de este quedan suprimidas las corporaciones consideradas obstáculos al libre desarrollo de la manufactura y el comercio, pero se

restauraron a la caída del ministro. En 1789 con la expedición de la **declaración de los derechos del hombre** provocó que la subsistencia de las corporaciones fuera imposible lo que, a proposición del diputado del congreso francés D' Allarde se proclama en marzo de 1791 mismo año la ley que proclama la libertad de cada ser humano para **dedicarse al trabajo arte u oficio que estimase conveniente**, suprimiendo y desapareciendo las prerrogativas que disfrutaban las corporaciones y consecuentemente se desaparecen estas; lo que causa revuelo entre la clase trabajadora y la clase burguesa, provocando una incertidumbre por las inexistentes condiciones de trabajo.⁵

El 14 y 17 de junio de 1791 la asamblea constituyente francesa votó por una ley denominada le Chapelier la cual condenaba las coaliciones patronales y obreras, de los ciudadanos de un mismo estado o profesión, poniendo fin a las corporaciones de oficios y se formaliza el principio de la libertad contractual, traído por el liberalismo económico con la amplitud de una ley de la oferta y la demanda.

Esta ley era notablemente desproporcional para los trabajadores, ya que tanto trabajadores como patrones podían desarrollar su actividad de manera libre, pero no podían por ninguna circunstancia actuar en conjunto aun que esta ley según se relata nunca impidió

⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima ed. Porrúa, México, 1999. p.201

que se realizaran movimientos de protesta y tentativamente en Francia se empiezan a dar estos conflictos intergremial es producidos en los siglos XVIII y XIX.

1.1.7 CIRCULOS CATOLICOS OBREROS.

En consecuencia de los acontecimiento de los hechos sucedidos con el advenimiento del capitalismo y la desaparición de las corporaciones, nacen los círculos católicos debido a la preocupación de la iglesia para restaurar las corporaciones medievales y en oposición a las nuevas conformadas por trabajadores que predicaban el socialismo de carácter laico y anticlerical; es en Francia, en 1872, en razón de que en ese año la asamblea nacional de Francia preocupada por los continuos conflictos obreros y particularmente las huelgas, encomendó a una comisión el estudio de la organización del trabajo y la situación de los obreros lo que es aprovechado por organizaciones católicas quienes estructuran en forma definitiva la obra de los círculos en el libro titulado **Instruction sur l'oeuvre** del que un autor católico Víctor de Maroles en su biografía de Mauricio de Maignen: "No es solamente un plan, una norma, un instrumento de trabajo, menos todavía un programa de ideas nuevas; es un pacto jurado, es el acta de unión sellada y firmada entre la asociación de clases directoras y la asociación de clases obreras, entre los comités y los círculos, las corporaciones y los sindicatos desde 1871".⁶

⁶ Cit. por Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, s.a. Omeba, Argentina, s.a. p. 843.

En razón de lo anterior puede explicarse que la iglesia católica acepta las diferencias de clases como hecho natural y divino en base a la encíclica de León XIII *Rerum Novarum* donde se reafirman los principios básicos del gremialismo obrero católico donde se fundamenta de manera sólida sobre la armonía de las clases, así como en su complemento con intención aclaratoria *Graves de Communi* que proclama el derecho de adquirir y poseer por lo que expresa: "si la democracia se inspira en los dictados de la razón iluminada por la fe, se acepta como un hecho necesario la diferencia de clases y de condiciones sociales; si, en una palabra quiere ser cristiana, asegurará a la humanidad un porvenir de paz, de prosperidad y de felicidad".⁷

En 1855 Mauricio Magnene fundó la asociación de jóvenes obreros de nuestra Señora de Nazaret, que más tarde fue denominada círculo de jóvenes obreros, los cuales se expandieron por el mundo y debido a su ideología siguen generando conflictos hasta en tiempos recientes.

1.2 ANTECEDENTES EN MEXICO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Puede considerarse para el análisis de los conflictos colectivos de trabajo y principalmente de carácter intersindical, que se inician con esa naturaleza en México en la segunda mitad del siglo XIX,

⁷ Idem.

con la proclamación de las leyes de reforma y principios del siglo XX con la inserción constitucional que es netamente innovadora, de manera principal el derecho de coalición, que adquiere la protección integral de la ley y posteriormente con la Ley de 1931 iniciando el tema que nos ocupa al cual tiene que hacer referencia dentro de los conflictos de trabajo a lo largo de la historia civilizada.

1.2.1 EPOCA PRECOLOMBINA.

Durante esta época los conflictos de trabajo son poco comunes, debido al sistema corporativo Europeo impuesto por los reyes Españoles, quienes además someten a un aparente control legislativo de los abusos de los nuevos colonos hacia los indígenas que de cierta forma limitó la explotación de este sector de personas, aunque a los sujetos sometidos a la esclavitud son considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio, pudiendo disponer de ellos su dueño de manera libre e ilimitada, tal y como sucedía en Europa.

1.2.2 AZTECAS.

El maestro Castoreña nos habla que en esta cultura sobresalieron por su actividad principal que era la agricultura, aunque no es su única ocupación, había entre los aztecas artesanos que practicaban un oficio, que ejercitaban una actividad o por diversas razones obtenían elementos de trabajo para subsistir, estos producían y

después vendían sus productos en el mercado de Tlatelolco o bien ejercitaban obras que les encomendaban.⁸

Los artesanos de un mismo oficio se agruparon en asociaciones parecidas a las corporaciones, vivían en un barrio, tenían un dios del oficio, lo celebraban con fiestas, enseñaban a sus hijos la profesión, por lo que se puede asumir que estos tuvieron integrado un verdadero régimen corporativo. Nunca estos menospreciaron la práctica de un oficio, según la importancia de su actividad así eran las consideraciones a que se les hacía objeto.

Como ya se menciona el mercado de Tlatelolco era centro del comercio Azteca, los comerciantes tenían a su cargo la administración del mismo, regulaban el comercio, sus actividades, ejercitando una verdadera función jurisdiccional. Los comerciantes también disfrutaban de una especie de fuero y mantenían buenas relaciones con los sacerdotes y guerreros a un con relación al ejercicio de su profesión, constituyeron verdaderos aliados para los guerreros, sirviéndoles de informantes para que estos proyectaran o realizaran sus conquistas.

Realmente el pueblo Azteca no hay registro de alteraciones sociales que desataran conflictos de trabajo, únicamente en su afán de conquista sometían a los pueblos que una vez vencidos se rendían de forma incondicional, posiblemente debido a que en esta cultura

⁸ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. p. 31

concebían al esclavo como persona humana, nunca fue concebido como una cosa que fuera propiedad de alguien. Además el esclavo podía tener un patrimonio propio, podía adquirir bienes, podía enajenarlos, en fin, si bien servía al señor, podían hacerlo en beneficio propio y no existían conflictos, por concebir al esclavo como un prisionero, ya que se hacían esclavos por la comisión de algún delito, o por lo contrario cuando un padre ofrecía en gratitud al hijo, o bien por voluntad propia, ya que era una forma de ascender a otra clase social superior

1.2.3 INCAS.

También en la época precolombina, durante el reinado de Pachacuti Inca, en la construcción de la fortaleza Saexhuaman, donde se acarreaban rocas, existió un mortal conflicto entre los mitayos y yanaconas quienes como cuenta Garcilazo "venció el peso de la peña a la fuerza de quienes la sostenían y se soltó por la cuesta abajo y mato a tres o cuatro mil indios de los que la iban guiando"⁹. Dicho acontecimiento dio lugar a la famosa leyenda de la piedra cansada o también conocida de la piedra que lloro sangre, a causa de los incontables daños que provocó, un gran conflicto, a lo que dice Martín de Morúa que, " después de la traída de dicha piedra, mataron a este valeroso y capitán inca Urcon los propios indios"¹⁰. Este antes mencionado era quien dirigía las operaciones para conducir esa gran piedra que causó sangre quien según se relata

⁹ Cit. por CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 23.

¹⁰ Idem.

partió de comunidades quiteñas, es decir, aquella región andina, que hoy ocupa la capital del Ecuador, ya que la característica de los edificios Incas es que se construían de distintos materiales de lejanos lugares de procedencia, lo que implicaba un inmenso trabajo de los mitayos y yanaconas, motivo de esa inhumana misión y estos al intentar un cambio al régimen de trabajo que los oprimía se lanzaron contra el jefe, lo que provocó una venganza en contra de aquel famoso acto, con dos grupos que se integraron formando un frente común y tomando decisiones a fin de someter a quienes los explotaban en su el trabajo.

1.2.4 EPOCA COLONIAL.

En la época Colonial, los Españoles como ocurre en toda Europa introducen a la Nueva España el sistema corporativo que resulta muy coincidente con el régimen corporativo Europeo, aunque se establecen ciertas particularidades de las que destacan según afirma el maestro Jesús Castorena:¹¹

1.- Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, es decir, que se dejó en libertad a los aborígenes de ejercitar la profesión o el trabajo que quisiera sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas

¹¹ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. p. 35

para enseñar eran los españoles; se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.

2.- Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no era objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los objetos que producían.

3.- Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de ordenanzas de la ciudad de México, a cuyo tenor se regulaba la vida de toda esta. El régimen corporativo tuvo, como en España y como en Europa, la característica de ser una forma de gobierno de producción y de consumo.

Los conquistadores españoles siempre tuvieron el objetivo de someter al indígena como esclavo a fin de obtener riqueza del nuevo mundo, por lo que la corona española en una actitud protectora de los aborígenes contra los cazadores de fortuna, elaboran las Leyes de Indias, para tutelar a los indios de todas las manifestaciones y formas de relación y también con esto evitaron algunos conflictos que se hubieran dado de grandes magnitudes, que provocaran la rebelión de estos.

En materia de trabajo las leyes regulaban el contrato de trabajo, no así los conflictos, que por el régimen corporativo no se originaban,

reconociendo y sancionando la libertad de trabajo de los indígenas, tales como la limitación de la edad para trabajar, obligando al trato humano al patrón, limitando la contratación a solo un año; otras como prohibir los descuentos en el salario, así como darlo integro y en moneda; otras leyes establecieron el domingo como día de descanso, otras prohibieron la contratación de indígenas para no ser trasladados a más de cuatro leguas, curar a los indios enfermos, y no ocuparlos en actividades sumamente insalubres o peligrosas.

En el trabajo de campo se instituyo el pegujal, es decir, una porción de tierra cultivada por el indígena en beneficio propio, con animales e instrumentos del patrón.

En esta época tampoco se tiene referencias relevantes de los conflictos colectivos de trabajo, debido al sistema corporativo, tal y como sucedió en Europa, además que la corona Española, disfrazo la explotación indígena al establecer leyes protectoras, hasta la época de la ilustración donde la mayor parte de las colonias consiguen su independencia, fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, iniciando otra etapa ya como estados independientes.

1.2.5 MEXICO CONTEMPORANEO.

En el México independiente las corporaciones no desaparecen con el movimiento de independencia, simplemente algunas ordenanzas comienzan a entrar en desuso, hasta décadas posteriores con la

puesta en vigor de las Leyes de Reforma es como se termina con el régimen corporativo.

La reglamentación de las instituciones del derecho colectivo del trabajo en México principia con las ideas de igualdad promovidas por pensadores como Flores Magon y promovidas por la Revolución Constitucionalista de principios del siglo XX y conjuntamente con el Derecho sustantivo se elevó a estatuto constitucional en el Artículo 123 en el año de 1931.

Algunos de los elementos fundamentales históricos de dicho motivo los describiremos a continuación:

La constitución de 1857 **el discurso de presentación del proyecto**. El Presidente de la Comisión Rectora, Ponciano Arriaga; se inclino se inclino por **los derechos naturales del hombre**, haciendo en esta sección una declaración de mayor importancia: "Reconocemos que los derechos de la humanidad son inmutables y sagrados pero no podemos concebir su pleno y libre ejercicio si no en el estado social, y con el fin de evitar equívocos en la interpretación de las últimas palabras, precisó en otro párrafo que no pretendemos crear esos derechos... El hombre no puede dar carácter eterno a lo que es frágil pero tampoco destruir lo que es eterno".¹²

¹² Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p.208

Y con armonía en estas ideas sociales y humanísticas se aprobó en la Carta Magna el artículo primero en los términos consagrando con ello por primera vez en nuestras leyes garantías individuales y para el trabajo.

El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son el objeto y la base de las instituciones sociales. En consecuencia declara que todas las autoridades del país deberán respetar y sostener las garantías que otorga la Constitución, siendo esta una de las primeras en consagrar estos derechos, lo que resulta innovador y sirve como precedente para otras constituciones en diversos países del mundo.

Tres preceptos del catálogo de los derechos del hombre fueron particularmente importantes para la posibilidad de las instituciones del derecho colectivo del trabajo:

El artículo cuarto consagró la libertad de trabajo y el hecho de aprovecharse de sus productos.

El artículo quinto dispuso que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. Prevención que hizo imposible la tipificación del delito "dejar de trabajar en la empresa a la que se prestaban los servicios"¹³; consecuentemente el simple hecho de la huelga no podía constituir un delito.

¹³ Idem.

Finalmente el artículo decía que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, prescripción que garantizo la libertad de los trabajadores.

México no recorrió la era de la prohibición entró constitucionalmente a los años de la tolerancia, la coalición y la huelga no constituirían en sí mismas un delito.

Para que la coalición y la huelga produjeran en si un acto delictivo sería necesario que existiera un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral, regularmente los empresarios eran quienes provocaban este tipo de irregularidades con el objeto de desvirtuar el movimiento huelguístico.

En la mitad del siglo pasado se mostró respeto por las coaliciones de trabajadores y es cierto que se toleraron algunos movimientos de lucha; refiriéndonos a huelgas que ocurrieron en empresas que contaban con un cierto poder político, económico que fueron aplacadas por los mismos empresarios y sus guardias especiales con ayuda del ejército. Se recuerdan dos acontecimientos que arrojaron un saldo numeroso de obreros muertos después de destruir dichas inactividades; acontecimiento relatado por "Santiago Zamorano (Excélsior, 30 de Abril de 1954) la primera huelga minera en Chihuahua en enero de 1881 y en Cusihuairiachic en abril de 1886."¹⁴

¹⁴ Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 208.

El maestro Castoreña nos habla de algunas huelgas como la de Cananea en Junio de 1906 y el conflicto textil que se inicio en Puebla en ese mismo año y se extendía a todas las fabricas de la república y que concluyo con el laudo inhumano del presidente Díaz en enero de 1907 cuya única concesión fue la prohibición del trabajo de menores de siete años y con la masacre de Río Blanco fueron dos acontecimientos que concluyeron decisivamente a despertar la conciencia de los trabajadores. Iniciando una nueva etapa, se consagran en una nueva constitución en 1917 los derechos sociales y el derecho colectivo del trabajo¹⁵.

Se conocen varias disposiciones sobre trabajo dictadas por los jefes de operaciones y gobernadores provisionales de la revolución constitucionalista.

Sin embargo, fue la ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915 la primera que reconoció para el estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras. En las consideraciones de esta ley se deja ver la urgencia de que los trabajadores se asociaran para realizar las promesas de la revolución y justificar el derecho a la sindicalización, tomando en cuenta que las leyes son manipuladas por quienes las crean, protegiendo siempre a intereses de los capitalistas. Al concluir el histórico debate de 1916 elaboró el proyecto de declaración de los derechos sociales del trabajo.

¹⁵ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. p. 40

Para la creación de una nueva constitución el congreso constituyente se reúne en Querétaro en noviembre de 1916, discutiendo el artículo 5º. Constitucional, se lanzo por un grupo de diputados de ideología avanzada, de incluir en este documento normas relativas al trabajo, teniendo oposición un grupo denominado de renovación, sin embargo, bajo acaloradas discusiones, se determina la inclusión de un capítulo especial para establecer dichas normas, formulando el proyecto del artículo 123, el cual es aprobado sin mayores discusiones, estableciendo en base a lo anterior algunos estados de la unión, leyes de tipo general y otras leyes que reglamentaron algunas materias¹⁶.

Por lo que en 1929, es reformada la constitución, atribuyendo al Congreso de la Unión, la facultad de legislar de manera general para todos los estados federados en materia de trabajo y estos aplicar las leyes en sus territorios, por lo que con la aprobación de los poderes de la unión, el ejecutivo promulga la ley vigente hasta nuestros días el 31 de agosto de 1931.

1.2.6 ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Específicamente del tema que nos ocupa de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, la historia de este tipo de conflictos de naturaleza colectiva, su controversia siempre gira en torno a la

¹⁶ Ibidem. p. 43

titularidad de derechos y acciones colectivas que otorga al sindicato titular del contrato colectivo, de acuerdo con la mayoría de trabajadores de una empresa, otorgándole la representación con una potestad de exigir, negociar y suscribir el contrato colectivo de trabajo, su revisión y su cumplimiento, entendiéndose con esta razón que la titularidad debe conservarse en razón del mayor interés profesional conservando la mayoría representativa.

En 1931 la nueva ley establece el principio de la mayoría representativa para ser titular del contrato colectivo de trabajo en el artículo 43 que claramente establece, **si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor numero de trabajadores de la negociación. Cuando se trate de una empresa que por índole de sus actividades emplee a trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos que representen a cada una de las profesiones, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieran de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrara un contrato colectivo, para determinarlas condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa**¹⁷. Aunque de ninguna forma establece dicha ley algún procedimiento para resolver dichas circunstancias en lo particular.

¹⁷ Cit. por DE LA CUEVA, Marlo. Ob. Cit. p. 449

Una vez consagrada la federalización de las leyes laborales en 1931, todavía quedan pequeñas lagunas para resolver en relación a los conflictos de orden colectivo de naturaleza jurídica, ya que esta ley únicamente establece el modo de resolver los conflictos de naturaleza económica, específicamente y hablando del tema que nos ocupa se tenía que establecer conceptos y procedimientos como la administración del contrato colectivo que corresponde a un sindicato titular la cancelación de registros sindicales entre otros, no existiendo ni doctrina, ni jurisprudencia aplicable concretamente, por lo que desde entonces se comienzan a dar resoluciones jurisprudenciales por la inexistencia de una código de substanciación, determinando estas que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las competentes para resolver ese tipo de controversias particularmente se parte de la antigua ejecutoria del 30 de Mayo de 1935, pronunciada en el juicio de amparo promovido por la Unión de Trabajadores Terrestres **Piedad - Luna**¹⁷, pero encontrando un real establecimiento con un procedimiento sumario hasta la ley de 1970.

Es por ello que al no tener un medio para solventar controversias, en las reformas del legislador de 1970, ya que no se incluía en la ley de 1931 una forma legal de resolver conflictos de naturaleza jurídica por lo que una de las novedades de las reformas de 1970 sería incorporar procedimientos especiales, por lo que en la exposición de motivos de esa ley nos dice "Todos los conflictos de trabajo deben

¹⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera ed. s.e. México, 1957. p. 274.

resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía que generalmente significara una necesidad apremiante para el trabajador, bien por que las causas que lo originaron 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." (892 al 899 de la ley vigente)

Estimo pertinente aclarar que la titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo, la substanciacion por los conflictos que se generan por esto, en los últimos treinta años adquirió una forma especial de ver a los conflictos colectivos de carácter intersindical, principalmente la ley por designio legislativo han revestido su peculiar forma de solución atendiendo a los intereses políticos y no a una verdadera forma de resolverlos con justicia equitativa para las partes que intervienen en el, pero finalmente en el análisis de la historia de los conflictos de trabajo nos damos cuenta que hasta la época en la que concluye el corporativismo no surgieron conflictos sociales tan graves, ya que siempre la riqueza era acaparada por los que poseían mayor número de territorios y los cuales disponían del control económico político y social y no es si no hasta la conclusión del periodo que señalo y con el inicio de una revolución mas que nada ideológica que despierta a la sociedad para tratar de establecer el bien común para toda la sociedad y es ahí donde se podría decir que se inicia la gran lucha que lleva consigo grandes conflictos sociales para lograr el objetivo común.

CAPITULO 2

CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

Analizaremos conceptos indispensables que permitan un mayor entendimiento acerca del tema, encontrando los elementos suficientes de los conflictos por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, empezando por determinar los conflictos de trabajo, los elementos y las acciones que intervienen y se intentan para demandar la titularidad de los contratos.

2.1 CONFLICTOS DE TRABAJO.

La palabra conflicto proviene del latín **conflictos** que significa lo más recio de un combate y que literalmente podemos considerar que es un antagonismo, una pugna u oposición, tal y como se relaciona con el tema que nos ocupa aunque por su singular naturaleza que reviste de diversas características resulta imposible especificar una definición que contenga elementos del tema en concreto. Actualmente para el mundo laboral la expresión conflicto de trabajo tiene que ver con su naturaleza, donde del antagonismo entre las partes de una relación de trabajo que produce fricciones se rigen en la mayor parte de los diferentes países por los principios de la conciliación y el arbitraje que es la finalidad de dar una respuesta justa por parte de las leyes laborales, por medio de la intervención del estado.

Los conflictos de trabajo han sido estudiados en la historia partiendo del análisis de la clase más desprotegida, es decir de los trabajadores que se revelan en contra del estado, originándose verdaderas rebeliones para imponer leyes que beneficien a estas personas, integrándose un sistema protector que en nuestra ley subsiste hasta la actualidad y de acuerdo a las tendencias políticas de hoy en día pareciera ser completamente obsoleta, por ese mundo global en el que están expuestas las economías del mundo.

Al referirnos a una definición de los conflictos de trabajo, nos encontramos con dificultades para precisar un concepto, por estarnos refiriendo a una expresión que tiene un carácter controversial, no únicamente se trata de las diferencias de trabajadores y patrones, ya que esto también se presenta entre organizaciones profesionales con intereses contrapuestos o con los miembros de estas mismas organizaciones o entre los propios trabajadores o patrones. Finalmente son los elementos de las diferencias o controversias originadas del desequilibrio de los factores productivos, para crear modificar, suspender, cumplir o terminar con las normas de trabajo lo que motiva un conflicto laboral.

La noción en el Derecho Mexicano del Trabajo, en lato sensu, los conflictos de trabajo son las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En un sentido estricto, "son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones solo

entre aquellos o solo entre estos como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".¹⁸

El maestro Alberto Trueba Urbina nos da una idea en el sentido de "que se trata de pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patrones, solo entre estos o solo entre aquellos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales - laborales o económicas, que requieren intervención de un tercero de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre".¹⁹

Por otro lado el maestro Guillermo Cabanellas señala que por conflicto de trabajo "se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos de que pueden darles origen bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por él numero de los sujetos participantes en los mismos".²⁰

La fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, nos dice: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje

¹⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Porrúa, México, 1999. p.p. 619 y 620.

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta ed. Porrúa, México, 1982. p. 79.

²⁰ CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit. p.p. 50 y 51.

formada por igual numero de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno". De lo que podemos determinar que el vocablo utilizado por el legislador es sinónimo de conflictos, no importando la terminología utilizada ya que las controversias son manifiestos de toda pugna en un proceso social teniéndose que dirimir resultado de cualquier prestación de servicios tal y como lo establece el artículo mencionado.

2.1.1 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Dada la amplitud de controversias que presenta el derecho del trabajo, que nacen de la lucha de clases originadas en un proceso social que se encuentran en pugna los seres humanos con la prestación de sus servicios que ha dado lugar a una diversidad de caracteres en los conflictos que se dan en las relaciones de trabajo, la doctrina ha planteado un sistema que se clasifica a los conflictos de trabajo encontrando de acuerdo a nuestra legislación un criterio que en primer lugar especifica a los conflictos de acuerdo al interés en juego son individuales y colectivos, el segundo lugar por su naturaleza son jurídicos también llamados de derecho y económicos o de interés:

A) CONFLICTOS INDIVIDUALES.

"Son aquellos que afectan intereses de carácter particular, independientemente del numero de trabajadores que en ella

intervengan",²¹ estos podrán producirse por uno o varios trabajadores en contra de uno o varios patrones, pero su efecto será únicamente personal para cada trabajador, pudiendo ser económico, cuando un trabajador pide un aumento de salario por ejemplo, o cualquier causa económica que lo justifique, realmente en la practica poco se dan, es común en dependencias de gobierno en su derecho de exigir prestaciones económicas encontrando ejemplos como el escalafón que buscan los empleados después de cierto tiempo de trabajo, en empresas particulares poco se llegan a dar estos conflictos, ya que un patrón evita problemas despidiendo al trabajador antes de que exija algún derecho en sus condiciones de trabajo; y jurídicos, aquellos cuyo objetivo es el reconocer un derecho, como es aquel originado del despido de un trabajador por parte del patrón por considerarse como violatorio de la norma jurídica por la garantía de estabilidad en el trabajo.

B) CONFLICTOS COLECTIVOS.

"Son aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical también con independencia del numero de trabajadores que participen en dichos conflictos",²² estos también son de naturaleza económica o jurídica, en los primeros, las organizaciones legalmente constituidas con personalidad jurídica están facultadas por la ley para exigir la creación de nuevos derechos y prestaciones a las ya existentes por la ley, derivados de los acuerdos entre

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, EL Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997. p. 521.

²² Idem.

sindicatos y patrones, de acuerdo con la situación económica de las empresas; y jurídicos, estos son cuando al igual que los individuales tienen por objeto el reconocer un derecho, esto es, cuando una empresa debe reconocer a determinado sindicato por contar con el reconocimiento mayoritario de trabajadores, cuando se debe interpretar alguna cláusula del contrato colectivo de trabajo, o bien cuando se exige el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

C) CONFLICTOS JURIDICOS.

"Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o de los contratos y, desde luego, pueden ser individuales y colectivos según el interés afectado",²³ para que un conflicto sea jurídico, debe existir controversia en la interpretación o aplicación del derecho preexistente, se da individual y colectivamente, su objetivo es buscar el equilibrio jurídico y concluye con una resolución jurisdiccional.

D) CONFLICTOS ECONOMICOS.

"Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales y colectivos"²⁴, surge de la necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores, creando y modificando en su beneficio, las normas ya existentes, teniendo como objeto la creación de nuevos derechos que

²³ Idem.

²⁴ Idem.

substituyen la norma vigente, o para terminar o suspender los derechos por causas económicas desfavorables, que se dan en lo individual y colectivo.

Podemos observar de esta clasificación que es la mas adoptada tradicional y aceptada por la doctrina laboral y que se traduce en las diferentes legislaciones estatales, por esa fusión que determina el sentido lógico de los conflictos que se dan en el derecho del trabajo y siendo bastante reiterativo nuestra Ley Federal del Trabajo la adopta.

Ahora bien y atendiendo a lo dispuesto por él artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se suscite entre trabajadores y patrones solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en él artículo 600 fracción IV."

De acuerdo a ese criterio donde el legislador toma como base a los sujetos que intervienen estableciendo una interrelación de los conflictos existiendo:

- a) Conflictos obrero- patronales;
- b) Conflictos interobreros; y
- c) Conflictos interpatronales.

Lo que da lugar a la designación de los conflictos contenciosos entre los factores de la producción y se divide en cinco grupos:

1. Obrero patronales: individuales jurídicos;
2. Obrero patronales: colectivos jurídicos;
3. Obrero patronales: colectivos económicos;
4. Interobreros: individuales y colectivos; y
5. Interpatronales: Individuales y colectivos.

1. CONFLICTOS OBRERO PATRONALES: INDIVIDUALES JURIDICOS.

Este tipo de conflictos podemos entender que son aquellas diferencias "con motivo del contrato de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas pues la pluralidad de trabajadores no les quita el carácter individual al conflicto".²⁵

Como ya se ha visto este tipo de conflictos en que el elemento primordial es la aplicación de las normas de trabajo por su interpretación e incumplimiento y poniendo como ejemplo principalmente los despidos injustificados, regularmente el patrón prefiere esta alternativa antes de ceder ante las presiones de los trabajadores, sin embargo también aplica en la exigencia del trabajador para reclamar riesgos profesionales, salarios, horas extras entre otras.

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. p. 184.

2. CONFLICTOS OBRERO PATRONALES: COLECTIVOS JURIDICOS.

Estos conflictos ya se han dicho al igual que los individuales son del mismo origen, tratándose en el derecho de huelga las violaciones del patrón al contrato colectivo de trabajo, definiendo el maestro Trueba Urbina como la "violación del contrato o relación de trabajo en este caso colectivo, o de la ley, si más(sic) que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto se refiere concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la ley".²⁶

3. CONFLICTOS OBRERO PATRONALES: COLECTIVOS ECONOMICOS.

El maestro Mario de La Cueva, opina al referirse a los conflictos económicos o bien llamados de interés, "no versa de un derecho adquirido o fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo".²⁷

En concreto estos conflictos se refieren a la creación de nuevas condiciones de trabajo, la modificación o suspensión de las existentes por manifestación de trabajadores o el sindicato o bien

²⁶ Ibidem, p. 185.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 520.

por un patrón, por lo que el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrían solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen; y

II. Cuando el aumento entre el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustara a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y se tramitara de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica."

Así mismo el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de las causas en las que se pueden suspender labores y en el cual las empresas pueden manifestar un conflicto colectivo de naturaleza económica, diciendo a la letra: "Son causas de suspensión temporal en una empresa o establecimiento:

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

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

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

IV. La insociabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

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

VI. La parte de ministración(sic) por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables."

Cabe aclarar que las múltiples contradicciones en este rubro limitan el poder legal de actuación de las empresas, debiéndose de resolver en su mayoría por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridad conciliadora, ya que el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo que establece que la tramitación del emplazamiento a huelga suspende los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Principalmente este tipo de conflictos con la facultad que la ley otorga a las organizaciones sindicales en uso de su derecho de

coalición o huelga el carácter contencioso, solicitando a las empresas la revisión del contrato colectivo de trabajo tal y como se ha establecido por los artículos 399 y 399-bis de la L.F.T.

Con relación a los conflictos individuales de naturaleza económica debemos mencionar que aunque la Ley no los contempla en realidad se presentan, como opina el maestro Baltazar Cavazos quien opina que "nuestra ley se abstuvo de regular los conflictos individuales de naturaleza económica como sería el caso del ajuste de trabajadores no sindicalizados".²⁸ Dónde este tipo de trabajadores se les ha coartado el derecho de pedir nivelación de salarios.

4. CONFLICTOS INTEROBREROS: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

El maestro Mario de La Cueva, establece que los conflictos entre trabajadores se presentan:

a) CONFLICTOS INTERSINDICALES.- "Son aquellos que se producen por dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras, ante las autoridades de trabajo".²⁹

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Ob. Cit. p. 522.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 524.

Este tipo de conflictos son de carácter colectivo ya que se tratan de una disputa entre organizaciones de trabajadores, teniendo en juego el interés de la representatividad profesional de los trabajadores de una o varias empresas, siendo el tema específico de este trabajo y lo analizaremos más detalladamente en el siguiente capítulo.

b) CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES. - "son aquellos que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia antigüedad y ascensos".³⁰

La contienda entre trabajadores que se suscita tiene un carácter individual en el cual la disputa se centra en la elección de un trabajador para hacerse acreedor al derecho que se tenga.

c) CONFLICTOS ENTRE SINDICATOS Y SUS AGREMIADOS. -

"Son aquellos generados entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias".³¹

Estos conflictos son de carácter individual, ya que se dan entre el sindicato y uno o varios miembros de los mismos pero con independencia de la mayoría que tiene que tener sus derechos a salvo, interviniendo en su resolución la autoridad con el objeto de vigilar la legalidad.

³⁰ Ibidem, p. 525.

³¹ Ibidem, p. 526.

5. CONFLICTOS INTERPATRONALES, INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Realmente este tipo de conflictos nunca se han suscitado en la mayoría de los tribunales de trabajo del mundo, su naturaleza es netamente jurídica, quedando subsanado de forma practica por la ley con motivo de la creación de contratos ley que evita practicas desleales por ello es que son poco vistos, también pudiéndose generar con motivo de una sustitución patronal o cuando existen empresas intermedias que concurren en la responsabilidad de la relación de trabajo, pero finalmente en los tribunales de trabajo son absorbidos casi siempre con motivo de otra clase de conflictos que hace que caigan en el desuso por parte de los patrones, regularmente los conflictos entre patrones no son de competencia laboral encontrando su punto de concurrencia en practicas mercantiles.

La mayor parte de los autores hablan dentro de sus clasificaciones de los conflictos entre el estado y sus trabajadores, tratándose de una particular e importante relación de trabajo, aclarando que no es tema motivo de este trabajo por lo que omitiremos hablar de esta tan sui-géneris relación, que sin duda debe ser tomada en cuenta y que se encuentra regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, partiendo de diversa naturaleza la regulación de la relaciones de trabajo del estado con sus trabajadores por lo que no existe una regulación común en materia laboral.

2.2 ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

Al referirnos a los elementos que intervienen en los conflictos colectivos estamos ante la formación del el derecho protector provocado por la lucha de clases en el afán de mejorar el entorno social de la clase mas desprotegida, los obreros es por ello que en ese proceso, donde se han creado instituciones destinadas al mejoramiento del trabajador mediante mecanismos que ayuden al equilibrio de los factores de la producción.

Por ello nuestro derecho laboral en su objeto de mantener ese equilibrio del que hablamos, es decir capital-trabajo, establece la existencia de crear una estructura laboral sólida mediante la cual logre su cometido, encontrando los elementos básicos de nuestro sistema laboral, ***El Contrato Colectivo de Trabajo, Las Juntas de conciliación y Arbitraje, Sindicatos, Patrones.***

2.2.1 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Al hablar de contrato colectivo debemos entender que se trata de un convenio, pacto, acuerdo, realmente no importa su denominación gramatical, simplemente debe entenderse como el documento que regula de forma colectiva las condiciones de trabajo, a través del cual se fijaran las normas a las que se sujetaran las partes en la relación de trabajo; en una definición más precisa es un "acuerdo

que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o industria en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios para establecer las condiciones de trabajos según las cuales los primeros presentan un servicio subordinado y los segundos aceptaran obligaciones de naturaleza individual mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores."³²

El artículo 386 de la L.F.T. que a la letra dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones que debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

El maestro Baltasar Cavazos en su comenta que "El titular del contrato colectivo de trabajo es siempre por definición, el sindicato de trabajadores. En tal virtud, las coaliciones obreras carecen de derecho para exigir la firma de dichos contratos y si lo hacen su petición debe ser desechada. Tampoco los trabajadores individualmente considerados pueden solicitar la firma de dichos contratos"³³. Esto es que la Ley le da el uso exclusivo a los sindicatos para que por medio de la representación legal de los

³² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. p. 695

³³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Vigésima Séptima ed. Trillas, México, 1995. p. 288

trabajadores en coalición exijan a las empresas o industrias la firma de los contratos colectivos de trabajo a efecto de mejorar sus condiciones laborales.

2.2.1.1 NATURALEZA Y DIVERSAS DENOMINACIONES QUE SE LE DAN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Al referirnos al contrato colectivo de trabajo hablamos de una figura relativamente nueva que data de finales del siglo XIX y cuya denominación a sido discutida por diversos tratadistas, la doctrina ha tratado de identificar la naturaleza de este contrato siendo las principales teorías ***la del mandato, la del cuasicontrato de la gestión de los negocios, la de estipulación a favor de un tercero, del pacto social, de la solidaridad necesaria, de la representación legal,*** entre otras. De manera general que la convención, contrato, pacto o acuerdo de carácter colectivo no es otra cosa mas que la transformación moderna del derecho individual al derecho colectivo.

El contrato colectivo independientemente de las causas que le dan origen representa para las partes miembros de la relación de trabajo un esfuerzo en el que salgan beneficiados tanto los dueños de los medios de producción en el afán de siempre establecer el mejoramiento de las condiciones de trabajo en beneficio de la clase trabajadora en común, logrando así el equilibrio entre los factores de a producción.

Entre las denominaciones que se emplean en diversos países de lo que en México conocemos como contrato colectivo de trabajo, destacan las siguientes:

El derecho francés le da el simple nombre de **convenciones colectivas**, en España se le denomina **convenio de empresa**, en Inglaterra **trade collective agreement** (*pacto colectivo*); en Alemania se le da el nombre de **contrato de tarifas**; en Rusia se le da el nombre de **acuerdo colectivo**; en América, en Argentina se le denomina **convenio colectivo y contrato de conchabo**, en Brasil se le denomina **convenio para la regulación profesional**; en Colombia se le conoce como **contrato sindical**; en Chile se establece como **contrato de equipo o cuadrilla**; en Uruguay como **convención colectiva** y en Venezuela como **convenio solemne**.

Sin duda alguna cualquiera que fuera la denominación en cualquier país, si se analiza la forma que revisten los mismos notaremos que existen diferencias entre unos y otros, pero la esencia general siempre cumplirá el beneficio primordial que es el mejorar las condiciones generales del trabajo, debiendo ser el punto de equilibrio que va encaminado objetivamente a propiciar una igualdad económica que recompense a aquellos que menos tienen, a través de este acuerdo en la que se une la voluntad de trabajadores y patrones, siendo el principal instrumento para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, incrementando parcialmente las prestaciones a que tienen derecho por ley los trabajadores.

2.2.1.2 ELEMENTOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Para el maestro Mario de la Cueva los contratos colectivos de trabajo, en una división bipartita y poniendo de un lado como elemento central de las convenciones colectivas considera que el elemento normativo como fundamental y por otra parte los elementos garantes, la obligación y la envoltura protectora, por lo que se menciona las siguientes consideraciones de estos:

1 -NORMATIVIDAD:

La vida jurídica de todo contrato colectivo, parte del acuerdo entre las partes que integran el mismo empresa(s) y sindicato(s), pero la parte fundamental debe ser la formación de normas especiales, pero que siempre provengan del derecho objetivo, esta formación depende únicamente de esa unión de intereses entre las partes normas aplicables en una empresa o empresas, sustentándose en los artículos 391 y 393 de la Ley Federal del Trabajo y clasificándose esta normatividad de La siguiente forma:

a) Los contratos colectivos deberán extensivos todos sus beneficios a toda la generalidad en una empresa sean personas del sindicato o no, salvo lo que dispone el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que el mismo contrato limite la aplicación de este a trabajadores de confianza.

b) Aquellas medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres, esto los contratos lo han superado en algunos casos superando los beneficios de la Ley del seguro social.

c) Aquellas denominadas prestaciones sociales, que se disfruta por todos los trabajadores de manera conjunta como centros recreativos, salas de reunión, bibliotecas, instalaciones deportivas, entre otras.

d) Las relativas a la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

e) Las de organización, funcionamiento e integración de las comisiones mixtas para el cumplimiento de funciones sociales y económicas.

2.- OBLIGACION:

La fracción IV del artículo 450 de La Ley Federal del Trabajo que dice:

"La huelga deberá tener por objeto:

...IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos que haya sido violado;..."

En base a lo que establece este artículo se determina que la carga obligacional es principalmente de la empresa, sobre todo en aquellas prestaciones relativas a lo económico, pero también los trabajadores tienen reciprocidad en obligaciones sobre todo en lo relativo a lo que es la llamada **cláusula de exclusión** artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo.

3.-ENVOLTURA PROTECTORA:

El derecho del trabajo mexicano nunca produce efectos para reducir los beneficios de las normas establecidas, salvo lo que dispone la Ley en el artículo 434 en los conflictos colectivos económicos promovidos por el patrón, con la terminación colectiva de las relaciones de trabajo que a la letra dice: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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

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

IV.- Los casos del artículo 38; y

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

Actualmente con la globalización económica las empresas buscan abatir costos, buscando las facilidades para producir y ganar más principalmente las industrias manufactureras donde se busca mano de obra barata, causando la extinción de las fuentes de trabajo en determinados lugares por lo que el estado debe hacer el esfuerzo por otorgar beneficios sobre todo fiscales fomentando empresas progresistas sobre todo a al capital nacional.

2.2.1.3 TERMINO Y DECADENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Las causas de terminación pueden ser por dos motivos los primeros que son voluntarios el artículo 401 de la Ley federal del trabajo establece que el mutuo consentimiento, el vencimiento del término, la terminación de la obra y causas de terminación pactadas por las partes son las causas de terminación de los contratos; los segundos que son de carácter involuntarios el artículo 434 de la misma Ley establece que la disolución del sindicato titular, la fuerza mayor el caso fortuito o caso fortuito no imputable al patrón, incapacidad física o mental, o muerte del patrón que se produzca por muerte involuntaria inmediata y directa el cierre de la empresa incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,

agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva y concurso o quiebra legalmente declarada.

Estas causales en la practica las voluntarias son las más usuales en las que sindicatos y empresas se ven involucradas las involuntarias suceden en casos excepcionales, la Ley no previene el devenir que provoca el Contrato Colectivo en reiteradas ocasiones se rebasa las expectativas económicas en la que a través de los años sobre todo los contratos antiguos son tantas las incorporaciones de prestaciones que se convierte insostenible la supervivencia estos, ya que la prolongada crisis económica existente en nuestro país vuelve cambiante el sostenimiento económico en las empresas, es por ello que debe concertarse y analizarse con responsabilidad entre empresa y sindicatos los objetivos futuras de los contratos a efecto de evitar la decadencia de estos y su terminación equivalente por no adoptar las medidas acordadas que mas convengan.

2.2.2 LAS JUNTAS DE CONCILLACION Y ARBITRAJE.

Es la institución integrada por igual numero de representantes de los trabajadores y del patrón, presidida por un representante gubernamental, que constituyen la magistratura del trabajo, teniendo la facultad fundamental de conciliar y jurisdiccionalmente servir de arbitro en los conflictos de trabajo, resolviendo estos mediante la emisión de un laudo.

1 .- Conciliación.

Es la solución voluntaria con la intervención de un representante de la autoridad llamado conciliador quien tendrá como objeto ser el mediador que se encargara de inducir a las partes con elementos que permitan formular o proponer una posible solución de los conflictos que mejor convenga las partes.

2. - Arbitraje.

Cuando se somete el juicio a una resolución de carácter Jurisdiccional con la emisión de un laudo, sometido a la consideración de la misma Junta.

Las juntas en razón de su competencia son locales o federales de acuerdo con la actividad industrial que realicen, como lo establece la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, reglamentado en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Y todas aquellas actividades no comprendidas en los supuestos del artículo mencionado serán competencia local.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que tiene como sede principal la ciudad de México, de la que dependen juntas especiales ubicadas en las entidades federativas, que por su importancia industrial así se requiere y que atiende aquellas ramas industriales del artículo 527 de la Ley.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, existe una o varias en cada entidad federativa actuando en todas aquellos conflictos en los cuales su competencia no esta determinada por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.3 SINDICATO.

La palabra sindicato es un término tomado del francés, pero que encuentra su raíz etimológica en Grecia de la palabra *sundike* (justicia social o idea de administración y atención de una comunidad). Es empleada por primera vez en Francia en 1810 por una organización empresarial de París llamada ***Chambre syndicale du batiment de la sath chapelle.***

Para definir a los sindicatos nos podemos encontrar que no es una tarea fácil, cada doctrina y cada país tienen una noción propia, de lo que son los sindicatos o asociaciones de trabajadores y como afirma el doctor Nestor de Buen, que "en rigor puede encontrarse una definición diferente, según el grado de autonomía o independencia que se le reconozca, frente al estado o respecto a la clase opuesta".³⁴

La ley francesa de 1927, dispone que "los sindicatos profesionales tienen por objeto, exclusivamente, el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales comerciales y agrícolas".³⁶

³⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, s.e., Porrúa, México, 1994. p. 722.

³⁶ *Ibidem* p. 723.

Podemos desprender de esta una definición muy sencilla pero que cumple con el objetivo principal de toda organización sindical, siendo las leyes francesas la base de la legislación mexicana.

La ley de relaciones industriales inglesa de 1971, nos da una definición mas completa de las organizaciones sindicales y nos dice, que toda agrupación de trabajadores "significa una organización temporal o permanente que: a) Esta constituida en forma total o principal de trabajadores de esa o de esas clases y empleados u organizaciones de empleadores; o b) Es una federación de organizaciones de trabajadores". Y en la misma Ley se agrega que sindicato (*trade union*) "es una organización de trabajadores que se encuentra debidamente registrada como sindicato, de acuerdo a esta ley".³⁷

Así en América, Panamá define en su código de trabajo al "sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, o de patronos o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".³⁸

El código de trabajo Chileno nos dice, "los sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este titulo, serán instituciones de colaboración mutua entre factores que contribuyen a al producción y, por consiguiente se consideraran contrarias al espíritu y normas

³⁷ Idem.

³⁸ Idem.

de la Ley, las organizaciones cuyos procedimientos entraban en la disciplina y el orden en el trabajo".³⁹

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 nos dice, "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Concretamente sindicato es toda asociación de trabajadores o patrones, con el objeto del estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

2.2.3.1 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

El artículo 360 de La Ley Federal del Trabajo nos dice, "Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

³⁹ Idem p. 724.

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, él numera de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte."

Él artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo nos dice, "Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrón es de una o varias ramas de actividades; y**
- II. Nacionales formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas."**

El artículo anterior clasificación que asume la Legislación Mexicana, se ha convertido en obsoleta debido a que los sindicatos, algunos han caído en desuso como los de oficios varios y otros difícilmente se da su registro dependiendo de la influencia política que se tenga, considerando que se debe actualizar, haciendo notar que la crisis sindical la vox populi denomina de manera singular a los sindicatos de trabajadores, debido al corporativismo que el Estado de acuerdo con líderes sindicales y empresas han establecido un sistema, que ha creado una falta de credibilidad casi absoluta en los sindicatos

producto de las malas direcciones que han abusado de esa institución de derecho, lo que ha provocado que la gente les llame como nos dice el maestro Baltasar Cavazos F. que se polariza esta situación al identificarlos con colores ya que unos o representan adecuadamente a sus trabajadores o de plano no tienen ninguna representación denominando:

"Sindicatos **rojos**, son considerados de la línea dura, izquierdistas y casi-marxistas y **blancos** o de protección son los que contratan las propias empresas para evitar que se infiltren los sindicatos reivindicadores".⁴⁰

Debido al sistema generado por el estado, que considere a los sindicatos como directriz importante para controlar las masas que ellos reúnen con finalidades económicas y políticas para preservar la estabilidad en un país, la gente asocia a los sindicatos conforme a su tendencia política por encima de los objetivos que persiguen estos, denominándolos de acuerdo con esa tendencia.

2.2.3.2 EL SINDICATO COMO TITULAR DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Aquí podemos identificar sobre la base de la libertad sindical el problema de la representación exclusiva de los derechos y acciones sindicales de los trabajadores que corresponde de manera exclusiva

⁴⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. EL Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997. p. 427.

al sindicato titular que tiene la mayoría representativa, lo que la Ley en su artículo 389, después de largos debates jurisprudencias y dice, "el sindicato mayoritario que celebre el contrato colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida puede ser declarada por la junta de conciliación y arbitraje". En las reformas de 1980, los legisladores establecieron un procedimiento a efecto de resolver los conflictos de tramitación especial como es la titularidad de los contratos colectivos de trabajo.

A pesar de que existe la limitantes en los derechos sindicales para los trabajadores, estos están en el derecho de elegir cual es la organización sindical que más les conviene para la defensa de sus intereses, por lo que podrán tener la libertad de decidir que sindicato será el titular de sus intereses, siendo el que obtenga la mayoría representativa y así sea el que guíe a los trabajadores en uso de sus derechos colectivos.

2.2.4 PATRON.

En Roma se denominaba al patrón como padre de carga (*pacer obús*), personas que tenían una obligación protectora con respecto a otras, patricios con respecto a plebeyos. Aunque al dador de trabajo era denominado *locutor* y al trabajador se le llamaba *locutor operarum*.

Los términos más empleados dentro del derecho laboral universal son patrono, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o empleo, acreedor de trabajo, entre otros más. En nuestro país se considera que el término es el más apropiado el empleado por nuestra ley, refiriéndose al de patrones, ya que las denominaciones anteriormente mencionadas resultan equivocadas como la de empresario, principal capitalista, son denominaciones que tienen un carácter económico, no refiriéndose desde el punto de vista social a una relación dentro del esquema de trabajo; otras denominaciones como las de dador de trabajo se considera que son de una rigurosa técnica jurídica y no suelen ser considerados dentro del lenguaje usual del medio laboral como la de empleador que se pretenden introducir en las reformas a la Ley.

El término patrón consideramos que comprende una amplia dirección en las labores, es decir comparativamente resulta totalmente distinto al trabajador, como el proveedor de los medios de trabajo, el cual en derecho se obliga con el trabajador en virtud de las convenciones que celebran ambos en lo individual y lo colectivo.

El artículo 10 de la Ley Federal del trabajo lo define al patrón como "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Siendo una definición netamente laborista que cumplen su cometido en la legislación laboral al encuadrarlo como el sujeto miembro activo de toda relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo también establece a efecto de obligar al patrón con los trabajadores y evitar confusiones debido al intermediarismo existente en las empresas en su artículo 11, que dice, "los directores, administradores y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

2.3 ACCION PROCESAL

Es el acto de parte que inicia el proceso, en la aplicación de los fundamentos clásicos del sistema jurídico del proceso privado, el principio de iniciativa de parte y el principio dispositivo en sentido técnico procesal, su interposición supone el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, es el ejercicio del derecho de acción, como instrumento para lograr la tutela.

Acción en sentido estricto significa movimiento, en sentido formal significa la demanda o derecho y en sentido procesal es la provocación de la actividad del poder judicial.

Se dice que la acción procesal "es la facultad de litigar y modalidades de su actuación se enfoca en tres aspectos: a) Como ejercicio en la vía judicial de un derecho subjetivo para la acción en sentido estricto; b) Cual expresión de un derecho subjetivo publico del individuo frente al estado para conseguir la tutela judicial o

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

protección judicial; y c) En tanto que la potestad para una resolución judicial en una cuestión controvertida o pretensión que se manifiesta en tres direcciones, según sea la pretensión constituida, declarativa o de condena".⁴¹

La Actio sinónimo de Actus nos dice el procesalista argentino Claria Olmedo "es el poder de presentar y mantener ante el órgano jurisdiccional un aprehensión jurídica, postulando una decisión sobre su fundamento y en su caso la ejecución de lo resuelto".⁴²

El maestro Ovalle Favela, afirma que la acción procesal, "es el derecho subjetivo procesal que confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de esta sobre una pretensión litigiosa y, lograr, en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución".⁴³

Partiendo de este concepto se analiza sobre la base de un derecho subjetivo por que en la función de derecho la norma prohíbe o permite el ejercicio de un derecho ante la autoridad jurisdiccional que en este caso fungen las juntas de conciliación y arbitraje, obtener una sentencia, es decir, se obtiene la voluntad del estado con el laudo o sentencia, sobre una pretensión litigiosa, sobre el

⁴¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. I, vigésima ed. Hellasta, Argentina, s.a p. 84.

⁴² Cit. Por. OVALLE FAVÉLA, José. Teoría General del Proceso, s.e. Harla, México, s.a. p.155.

⁴³ Idem.

objeto consecuencia de la controversia: la ejecución forzosa de dicha resolución.

2.3.1 PRETENSION E INTERES JURIDICO

La pretensión y el interés jurídico son los requisitos básicos de la acción, la primera es el objeto del proceso en este caso del laboral, esta se articula dentro de todo proceso ordinario significando la iniciación del proceso y el segundo es en concreto la alegación fundamentada de la lesión de un derecho.

El maestro Ovalle Favela define a la pretensión como " la petición (*petitum*) o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico; y al interés jurídico como requisito para que proceda el ejercicio de la acción, normalmente consistente en la relación que debe existir entre la situación de hecho contraria a derecho o al estado de incertidumbre jurídica que afecta a la parte actora y la necesidad de la sentencia demandada, así como a la aptitud de esta para poner fin a dicha situación o estado".⁴⁴

Se llega a confundir en diversas ocasiones los términos de acción y pretensión por lo que se aclara concretamente que acción es la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional y pretensión es el pedimento concreto que se formula ante la

⁴⁴ Ibidem. p.154 y 155.

autoridad para obtener por medio de esta una decisión favorable generado a través de una demanda con la cual se ejerce la acción ante la autoridad, donde se pretende hacer valer un derecho.

2.3.2 ACCION PROCESAL DEL TRABAJO

Para el maestro Trueba Urbina, define a la acción procesal como "un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los tribunales de trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía".⁴⁵

El proceso del trabajo reviste por su esencia en la búsqueda de la justicia social que es su principal fundamento jurídico, revistiendo características especiales con respecto a las demás ramas de derecho.

Las acciones de trabajo pueden darse de dos formas, individuales, que son todas aquellas acciones en las cuales un individuo de manera personal pedirá la intervención de los tribunales de trabajo a efecto de exigir el cumplimiento de la ley o del contrato que tiene

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 213

celebrado individualmente con uno o varios patrones; y colectivas que son aquellas en las cuales un grupo de trabajadores unifica sus esfuerzos y aspiraciones para que por medio de los tribunales de trabajo obtenga la modificación temporal y definitiva de un derecho.

El maestro Trueba Urbina, clasifica a las acciones de trabajo de acuerdo con el objeto que persiguen en:

"Declarativas: Las que persiguen el reconocimiento de un derecho, con fuerza de cosa juzgada, la existencia o inexistencia de una relación jurídica o económica.

De condena: Las que ordenan el cumplimiento de un derecho y el mandato de pago susceptible de ejecución forzosa. Entre estas acciones queda incluida la de reinstalación o cumplimiento de contrato de trabajo.

Constitutivas: Las que tienen por objeto obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y la creación de nuevas condiciones de trabajo o la reivindicación de derecho de los trabajadores".⁴⁶

Dentro las declarativas se encuadra el conflicto por la titularidad de un Contrato Colectivo de trabajo, en la cual se somete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a la decisión de que sindicato será el titular del contrato colectivo de trabajo de acuerdo con aquel que cuente la mayoría representativa declarado por la Junta competente.

⁴⁶ Idem.

2.3.3 ACCIONES SINDICALES EN EL JUICIO DE TITULARIDAD

Las acciones sindicales se pueden analizar desde dos puntos de vista uno profesional, son las actividades que tienen por objeto la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo de los miembros del sindicato y de su actividad laboral en general; y desde el punto de vista jurídico, los sindicatos como personas abstractas legalmente constituidas para actuar frente al Estado en defensa de sus intereses, ejerciendo acciones para defender su patrimonio, como todas aquellas actividades permitidas por la Ley.

Las acciones sindicales están encaminadas para la obtención de mejores condiciones de vida y trabajo para sus agremiados, organizar y declarar huelga y aquellas donde se establecen la representación jurídica de los trabajadores, que nuestra ley lo enmarca como el que será titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, como lo establece el artículo 387, 388 y 389 de la Ley Federal del Trabajo.

En primer lugar existen dos vías para que un sindicato celebre un contrato colectivo de trabajo, uno es ordinaria que es cuando ambas partes tanto empresa como sindicato celebran el contrato de mutuo acuerdo, pero en este no importa si se cuenta o no con una mayoría representativa, la otra forma consignada en el artículo 450 de la Ley es la huelga donde el sindicato tendrá que demostrar que cuenta con esa mayoría representativa mediante un recuento y la empresa

sea obligada a firmar el contrato, el derecho de huelga; pero si un sindicato pretende firmar un contrato donde ya existen otros cuando este representa a un grupo importante de trabajadores, tendrá que encontrarse en lo dispuesto por el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, esto en ocasiones provoca los conflictos intergremiales en los centros de trabajo, en el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: "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 de contrato colectivo de trabajo".

La forma de acción para ejercer este derecho no puede ser vía de huelga, si no que dentro del procedimiento especial consagrado en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo.

Las acciones de estos juicios deben ser consideradas por las autoridades estrictamente obligatorias, declaradas por esta de acuerdo a la Ley, debiendo ser modificada, para efecto que la autoridad laboral considere que existen los elementos suficientes para ejercer su derecho y demandar la titularidad de los contratos colectivos de trabajo y oficiosamente de el debido cumplimiento a la voluntad directa del trabajador para determinar la representatividad de un sindicato, tal y como lo señala la Ley vigente.

Los elementos importantes de los conflictos actualmente estan sufriendo efectos críticos y deben evolucionar, por los efectos de la globalización que repercute en aspectos de la vida sobre todo en lo

económico y social, pudiendo notar la polarización de empresas donde las pequeñas que no cuentan con los medios suficientes para poder competir tienden a desaparecer de un día a otro, por lo contrario las grandes empresas se están adueñando de los medios de producción imponiendo verdaderos monopolios que controlan y se adueñan de los mercados y hacen desaparecer a los pequeños y medianos competidores, requiriendo nuestro país de una modernización urgente de las leyes sociales y económicas con el objeto de no lesionar más los derechos de los trabajadores y crear mecanismos para el rescate de las pequeñas y medianas empresas motor de la economía nacional.

La interrelación de las relaciones de trabajo presentan una diversidad de conflictos de este carácter surgidos principalmente de la inequidad entre patrones y trabajadores, la evolución de las condiciones sociales que tenía una gran aceleración sobre todo a finales del siglo pasado, provocando una desaceleración a principios del actual, en el terreno de la lucha obrera también ha provocado una crisis donde los sindicatos han perdido fuerza e importancia en los trabajadores y la sociedad en general, por los malos manejos de los dirigentes sindicales en Coadyuvancia con las propias autoridades estatales que implantaron un sistema sindical respondía a el sistema político gubernamental que se impuso en México en el siglo XX, y no cumplen con sus funciones objetivas que es la justicia social, debiendo reordenarse los sindicatos imponiéndose una democracia interna en los mismos y conservando su propia

autonomía imponiéndose nuevas reglas para una reivindicación social a favor de la clase trabajadora.

Los Contratos Colectivos de Trabajo están en desuso, las mejoras por encima de la Ley las crisis económicas recurrentes de las últimas décadas provocan que las empresas no otorguen prestaciones a los trabajadores en ocasiones ni las que impone la propia Ley, encontrándonos con lo que se esta llamando la simulación de supuestos contratos que no tienen vida sindical que se conocen como contratos blancos o de protección, gran parte de empresas están amparadas con esto, provocando que los sindicatos no cumplan su cometido de mejorar las condiciones de trabajo, por lo que se insiste en que primordialmente deben establecerse una democratización de los sindicatos con gran responsabilidad por parte de los trabajadores donde se elijan los representantes de este con los trabajadores más capacitados y respetando por parte del gobierno la autonomía sindical.

Las acciones colectivas deben aplicarse imparcialmente, sin la intervención política del estado, los tribunales deben transformarse en tribunales autónomos y donde se pueda establecer una legislación con conceptos más claros y con un código procedimental que resuelva los conflictos con un mayor justicia laboral.

CAPITULO 3

ELEMENTOS LEGALES RELACIONADOS CON LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La forma de regularizar los conflictos de trabajo vista desde el panorama internacional en nuestro país se resuelven a través de los convenios internacionales se han ajustado al contexto legal de nuestras leyes, tomando en cuenta los principios internacionales de trabajo, así como a esas instituciones que casi todos los países civilizados adoptan.

Comenzaremos hablando de la libertad sindical y de la cláusula de exclusión íntimamente ligados a este tema, así como las partes y la forma de regulación de los contratos colectivos de trabajo celebrado entre patrón y sindicatos como titular de los derechos colectivos de los trabajadores y administrador del contrato y la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje producto de esta relación.

3.1 LA LIBERTAD SINDICAL EN EL DERECHO MEXICANO

Dentro del mundo actual del derecho colectivo mexicano, encontramos dos vertientes que chocan entre sí, siendo fundamentales en el desarrollo del sindicalismo en México, por un

lado tenemos a la libertad sindical y por el otro la famosa cláusula de exclusión que merecen un análisis por ser de gran relevancia dentro del mundo sindical de nuestro país.

En nuestro derecho independientemente que la libertad sindical de conformidad con las convenciones internacionales celebradas por la Organización Internacional del Trabajo, ratificadas por nuestro país y que han sido plasmados en nuestras leyes, el problema radica esencialmente en que todo obrero para poder ser contratado para laborar en una empresa donde exista un sindicato con el que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, este deberá ser miembro del sindicato para poder trabajar en esa empresa, lo cual avala la misma Ley, de acuerdo con lo plasmado que es la cláusula de preferencia sindical, lo que provoca ese choque entre la libertad sindical y la preferencia sindical o también llamada exclusión sindical.

Este problema cabe aclarar se presenta en esa autodeterminación que cada trabajador tiene en lo personal para que de manera libre decida a que si desea o no un sindicato, sin embargo se ve coartada esa libertad por lo que ya se ha manifestado, aunque opino que se debe manejar desde el punto de vista de que un sindicato con la personalidad jurídica que la ley le otorga su finalidad siempre será la de defender el interés colectivo, aunque se debe aceptar también y sin querer tapar el sol con un dedo que tanto la empresa como sindicato ejercen una presión hacia el trabajador para su ingreso a

la organización sindical, evitando con ello algún posible conflicto en relación con esto, ayudado por el bajo nivel cultural que de manera general se da en nuestro país, por lo que el trabajador siempre se somete a estas condiciones.

Entrando ya a una definición de la libertad sindical enfoquemos a libertad en primer termino como la manifestación de la voluntad de querer o hacer algo, sin sujetarse al dominio de alguien, entendiendo que su origen etimológico proviene del latín *libertas-atís* que indica la condición del hombre no sujeto a la esclavitud, pero ya hablando en un sentido de derecho "suele entenderse como un beneficio otorgado al hombre: El derecho de libertad como una concesión, olvidando que el hombre es libre, esto es que la libertad es una cualidad intrínseca al hombre y que lo que los demás hombres determinan son los límites de su libertad"⁴⁷, visto lo anterior creo que la libertad se debe ver desde un punto de vista natural que se ajusta a todo individuo de forma racional como un derecho del hombre que es el único capaz de limitar su propia libertad.

Como se menciona en el capítulo referente a la historia, el derecho del trabajo, visto como un derecho clasista, es un derecho contemporáneo que data de finales del siglo XVIII a la fecha, la libertad sindical su origen es relativamente actual tomando forma a mediados del siglo XX, en el inicio de la etapa de la ilustración con la revolución Francesa, el principal derecho que se impone es la

⁴⁷ DE BUEN L. Néstor. Ob. Cit. p. 575.

libertad de todos los individuos, siendo el inicio de la defensa de los derechos del hombre, ya en esa época la libertad sindical era nula ya que el corporativismo existente representaba un obstáculo para un libre desenvolvimiento de organizaciones de trabajadores, en consecuencia se inicia la caída de esas agrupaciones corporativas y se toma a la libre asociación como un derecho más del hombre.

Los principios de la libertad sindical son plasmados por el convenio número 87 de la convención de la organización internacional del trabajo celebrada en 1948, que entra en vigencia en 1950, siendo ratificada por nuestro país y plasmados en la ley federal del trabajo, encontrando preceptos fundamentales que se establecen en los siguientes artículos del mencionado convenio:

Artículo 2 (Convenio 87 O.I.T.):

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Artículo 357 L.F.T.

"Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

Artículo 358 L.F.T.

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

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

El comentario en referencia de lo anterior lo podemos hacer en base que en nuestro país para constituir un sindicato se establecen una serie de requisitos que finalmente tienen que ser avalados por el estado en su calidad de autoridad administrativa, por lo que se ha manejado a conveniencia política del mismo, lo que ha negado la plenitud de los ordenamientos mencionados, de conformidad a la doctrina podemos asegurar que esto asume dos perspectivas, "como la posibilidad de formar parte de un sindicato, y como la opción de no formar parte de el, quedando incluida en este ultimo supuesto la posibilidad de separarse del sindicato en el momento que lo desee"⁴⁸, singularmente por los impedimentos políticos, esto se ve notoriamente limitado ante la imposibilidad que cualquier trabajador o empleado forme libremente asociaciones sindicales tal y como es el objeto y esencia de dichos ordenamientos.

⁴⁸ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda ed. Porrúa, México, 1992. p. 91.

Artículo 3 (Convenio 87 O.I.T.):

"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."

Artículo 359 L.F.T.

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

De nueva cuenta la autoridad administrativa es la encargada de supervisar la organización interna de los sindicatos debiendo cumplir esencialmente los requisitos de la Ley, así como influye de forma determinante para autorizar los registros solicitados, constituyendo otra limitante en el ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 4 (Convenio 87 O.I.T.):

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa."

Artículo 370 L.F.T.

"Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa."

La libertad sindical opino que debe ser vista desde una perspectiva en primera instancia de un derecho que el individuo tiene como parte de un grupo que su objetivo debe ser común, y este en su conjunto determine libremente sus fines, así como la manera de constituirse, en nuestro derecho políticamente se han establecido limitantes a la libertad de sindicación que evidentemente afecta los principios fundamentales de asociación para los trabajadores, como se ha dicho sencillamente un trabajador para ingresar a laborar a una empresa donde existe un sindicato, el trabajador debe afiliarse a este si es que quiere el trabajo lo que es la llamada cláusula de exclusión sindical que nuestra Ley controvierte, lo que el tratadista argentino Ferrari expresa acerca de la libertad sindical diciendo, "la crueldad de la cuestión social, así como la dura lucha por el poder sindical, han llevado muchas veces a sostener teorías o proponer formulas, que importan en el fondo, la limitación de la libertad

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

sindical⁴⁹. El derecho sindical así como otro derecho que ejerce poderes no debe ser absoluto para impedir el abuso del poder, evitando excesos que provocan en este caso injusticia sociales, donde solo importa el interés individual de unos cuantos dejando a un lado el interés colectivo.

Tal y como la gran diferencia que marca claramente nuestra constitución y la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 358 antes mencionado, diciendo que a nadie se le obligara a pertenecer a un sindicato y en contrario él artículo 69 de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, que habla de una libertad limitada, toda vez, que un trabajador una vez que ingresa y es aceptado no podrá dejar de pertenecer a el mientras labore para la entidad gubernamental donde el sindicato es único, es evidente que no hay una igualdad en el trato a los trabajadores en general y confunde y agrava mas este polémico tema de libertad sindical, por lo que se deben ajustar y adaptar a una realidad más conciente de lo que debe implicar esta libertad tanto en el ámbito internacional como en el local a efecto de buscar un criterio legal más balanceado y acorde a este momento histórico de globalización económica para tener sindicatos con una nueva perspectiva de desarrollo, ya que por un lado la política laboral esta cambiando hacia una llamada nueva cultura laboral donde sindicatos plurales de iniciativa privada están desproporcionados legalmente hablando con los sindicatos de trabajadores al servicio del estado, por las

⁴⁹ Cit. por RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, U.N.A.M. México, 1980. p. 51.

limitaciones a los derechos sindicales, que si bien por su misma naturaleza no pueden ser tratados como un sindicato común si deben ampliarse algunos derechos e igual con los sindicatos comunes donde debe limitarse más algunos derechos y democratizarse de forma interna cada sindicato, teniendo un equilibrio sindical más apegado a la realidad.

3.2 CLAUSULA DE EXCLUSIÓN

La famosa cláusula de exclusión es esta limitante de que hablamos en específico, se trata de una cláusula convencional por la cual una asociación sindical se reserva el derecho de obtener por parte del patrón, la exclusión del servicio prestado bajo su dependencia, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados.

El convencionalismo de esta cláusula, en realidad se origina de parte de los empresarios en complicidad con líderes sindicales con el objeto de crear sindicatos blancos o de protección en beneficio de sus intereses, coartando con ello la libertad de acción de los sindicatos de lucha social, contrarrestando el efecto de crecimiento de un contrato colectivo, pudiendo percibir que políticamente no va acorde a los sistemas democráticos modernos ya que simplemente existe oposición de los trabajadores en su mayoría por dicha cláusula.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Para el maestro Mario de la Cueva nos dice de manera general que la cláusula de exclusión "son normaciones de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato"⁵⁰, principio considerado al servicio del fortalecimiento y consolidación sindical.

El maestro Jesús Castorena, nos indica cuatro puntos fundamentales en que consiste la cláusula de exclusión:

- "1. El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
2. El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
3. El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, a los puestos de nueva creación o bien boletinarlos.
4. El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido."⁵¹

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 307

⁵¹ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho obrero, sexta ed. México, 1984. p. 264.



Los deberes que indica el maestro Castorena son absolutos que reflejan lo que en apego a derecho produce esta cláusula que a través de su existencia ha creado en el medio obrero el acato mas no su aceptación, por el simple hecho de la condición para la prestación de un servicio en una empresa, el sindicato titular de la administración del contrato colectivo será beneficiado manteniendo el control para su sobré vivencia y para el patrón significa la estabilidad que se crea por dicho control dentro de su empresa y a favor de sus intereses manteniendo en orden a los trabajadores que están a su servicio.

La cláusula de exclusión, es en suma una serie de contradicciones a la libertad de asociación, dentro del marco constitucional podemos resumirlas en concreto principalmente la contradicción del artículo 5 constitucional relativo a la libertad de trabajo ya que el sindicato podrá exigir a la empresa con quien tenga celebrado un contrato colectivo de trabajo, la no aceptación en el puesto vacante de un trabajador que no desee pertenecer a ese sindicato; en el artículo 9 constitucional presenta otra contradicción, referente a la libre asociación pretendiendo con su exclusividad dicha cláusula limitar al individuo para determinar si desea o no pertenecer a un sindicato, si desea pertenecer a una organización sindical que sea titular en una empresa o desea pertenecer a otra diversa, en consecuencia la exclusión debe desaparecer por afectar los intereses de los trabajadores.

En la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 que dice a la letra "... Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera...", la cláusula de exclusión da un manifiesto de que la libertad no siempre será absoluta, ya que limita esos derechos individuales de los trabajadores, "...la libertad sindical no es absoluta y que en el caso de referencia el interés particular del trabajador queda sometido a la libertad y el interés colectivo sindical de la organización profesional mayoritaria."⁵² la mayoría que es indispensable para cualquier organización, con eso garantiza su supervivencia ayudado por la exclusividad que otorga la cláusula lo que se vuelve algo significativo, responde únicamente a favorecer los intereses de las empresas sacrificando las mejoras para la clase trabajadora y beneficiando a los líderes sindicales con una permanencia vitalicia que aprovechan para su bienestar personal y no tanto para el interés colectivo.

También debemos mencionar que en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, la prohibición de despido de un trabajador o trabajadores por ingresar a un sindicato o dejar de pertenecer a él, resulta aun más confusa en referencia a la exclusividad por que obliga aun patrón a contratar trabajadores del sindicato titular del contrato, además esto afecta enormemente la subsistencia e esos sindicatos de lucha real que si representan los

⁵² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. p. 479

intereses de la colectividad, sin lugar a duda a una empresa jamás le convendrá tener a trabajadores que implican un riesgo en la estabilidad de las relaciones obrero-patronales dentro del centro de trabajo.

Una consideración final podemos replantear el marco jurídico constitucional de la libre asociación para reflejar una realidad objetivamente más exacta y en consecuencia más justa, adecuada a la crisis que por años sufrimos y que permitan el desarrollo económico del país que beneficie a los que menos tienen. Por lo anterior deben construirse nuevos lineamientos legales que se adicionen a lo ya existente, para fortalecer a los sindicatos, el momento histórico por el que atravesamos es decir el mundo global basado en una democracia moderna así lo demanda, y se debe salir lo mejor librado y siempre buscando el beneficio común.

Por ello debe realizarse una democratización de sindicatos, limitando su forma libre de constituirse en ciertos aspectos como la no reelección de su comité por más de un periodo constitutivo, para evitar los monopolios sindicales y adicionalmente se podría establecer por la autoridad administrativa visores que supervisen el desarrollo de las asambleas que se llevan a cabo conforme a la ley, recordando que los sindicatos deben conservar su autonomía y tener una nueva cultura sindical donde los trabajadores deben entender la importancia que tienen las organizaciones sindicales, que se podía lograr con una Ley con reglas más claras.

3.3 MAYORIA OBRERA EN LOS CONFLICTOS DE TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los conflictos entre los sindicatos nos dice el maestro Mario de la Cueva "son los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades de trabajo."⁵³

Los conflictos entre sindicatos actualmente resulta la definición de cual es el sindicato que cuenta con la mayoría representativa de trabajadores en una empresa para ser administrador del contrato colectivo de trabajo, el conflicto se centra en esa titularidad de los derechos y acciones sindicales.

La resolución de los conflictos corresponderá únicamente a los trabajadores por ningún motivo deben intervenir las empresas, el convenio 98 de la O.I.T. de 1949, establece "queda prohibido a los patronos intervenir en cualquier forma de la vida interna de los sindicatos."

La Ley Federal del Trabajo en su fracción V del artículo 133 lo traduce con la misma esencia, "Queda prohibido a los patronos:
...V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato..."

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 524.

Así que solo interesa a los sindicatos la solución de estos conflictos, debiendo resaltar que en la practica la solución de estos mismos mediante el recuento de trabajadores, el sindicato que cuente con el apoyo de la empresa es definitivo para obtener el voto y tener la mayoría representativa para cualquiera de los sindicatos en disputa, toda vez que la intermediación parcial de la empresa es motivo decisivo para la determinación que llevan a cabo los trabajadores por la presión sobre todo de perder su empleo lo que los imposibilita para ejercer un derecho que por ley se otorga por eso y que cuenta con el aval de la ley para que un sindicato tenga una preferencia para imponer el personal en una empresa, debiendo ser esa mayoría permanente ya que la perdida provoca también la perdida de la titularidad.

El principio de mayoría, tal y como lo enfoca el maestro Mario de la cueva, definiendo a una mayoría obrera como " la mitad mas uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga".⁵⁴

Explicando que para determinar una titularidad del derecho de huelga, entendemos que ineludiblemente será el mismo criterio que el que se debe usar para la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, lo que deriva conflicto seguido mediante un juicio de titularidad proporcione como resultado la representatividad que

⁵⁴ Ibidem. p. 617

tienen los sindicatos para ser titulares del contrato colectivo y con ello seguir administrando dicho contrato.

Siempre y cuando se cumpla con los requisitos que marca la ley que en primer término debe existir legalmente constituido tanto el sindicato como la empresa, requisito material para ser posible la celebración del contrato; en segundo lugar debe ser celebrado por escrito con el contenido que establece el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo; y se debe pactar como convenio tal y como lo enuncia el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

En México ya nuestra legislación laboral de 1931 establecía aparentemente con claridad a que sindicato debería corresponder la titularidad del contrato colectivo de trabajo y con ello dirimir los conflictos entre los sindicatos por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo a lo que el artículo 43 establecía:

“Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación. Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diversas profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representen a cada una de las profesiones, siempre que estas se pongan de acuerdo entre sí. En caso de que no se pusieran de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo,

para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa."

La ley de 1970 se encarga de determinar los ajustes necesarios, sobre todo con la concurrencia de sindicatos de empresa e industriales con los gremiales, aunque en la actualidad cabe aclarar que dicha concurrencia en la práctica poco se ve, ya que la mayor parte de los contratos colectivos están firmados con sindicatos gremiales, regresando el artículo 388 establece:

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

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos u otros, el contrato colectivo se celebrara con el que tenga mayor numero de trabajadores dentro de la empresa;

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

III. Si concurren sindicatos gremiales o de empresa o e industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que él número de sus afiliados sea mayor que el de los

trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria."

Artículo 389 L.F.T.

"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 de contrato colectivo de trabajo".

Acerca de este artículo el maestro Mario de la Cueva opina "el precepto transcrito es una lección magnífica de democracia, que deviene un concepto dinámico: la mayoría como elemento constitutivo en ella, debe existir, no únicamente en el momento de tomar las decisiones o designar a los representantes de las comunidades, por lo que se correría el riesgo de un gobierno de minorías. Debe existir en todo momento, por lo tanto, si el sindicato se torna minoritario, pierde su legitimidad para gobernar."⁵⁵

Al referirnos a la mayoría se establece que este principio por lógica debe ser el que determine la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, siendo la medida para que los sindicatos representen tal y como lo establece los artículos que hemos mencionado con anterioridad el interés profesional de los trabajadores mediante la prueba de recuento, esto es que objetivamente este en competencia para la mejora de las condiciones de trabajo de sus agremiados.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 451 y 452.

Dicho sea de paso algo que analizaremos posteriormente el recuento significa como el requisito de fondo, una prueba casi idónea desde el punto de vista procesal para demostrar mediante la manifestación expresa de los trabajadores que sindicato representa el mayor interés profesional en la fuente de trabajo aunque se debe mencionar también que se deben cumplir en el proceso otros requisitos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a determinado indispensables para garantizar la legalidad del proceso y es sencillamente que se cumpla con lo que los propios sindicatos establecen en sus estatutos acreditándolo en el juicio.

3.4 CONFLICTOS DE TITULARIDAD EN EL AMBITO INTERNACIONAL

En el ámbito internacional, poco se habla de los conflictos intersindicales y los tribunales en su mayoría resuelven poco estos conflictos que se basan en la representación gremial para concurrir en la negociación de contratos o convenciones colectivas de trabajo.

La libertad sindical existe en algunos países y en otros no, tiene una estrecha relación de acuerdo con el régimen político que cada país tenga instaurado, es decir en países donde existen posibilita la creación de una pluralidad sindical, consecuentemente y por naturaleza existirán pugnas entre organizaciones sindicales por obtener la representación como es el caso de nuestro país por la titularidad del contrato colectivo de trabajo. En contrario en países

con regímenes políticos totalitarios, se imponen regularmente la sindicación única y su consecuencia es el sometimiento de los trabajadores por el patrón, aclarando que se ha limitado en otros países la libertad sindical y en consecuencia se tienen controlados este tipo de conflictos.

La organización Internacional del Trabajo, expresa hasta su convenio número 116, que adopta nuestro país en 1962 acerca de los conflictos entre sindicatos diciendo, "las querellas entre sindicatos no son novedad, siempre han existido bajo la forma de conflictos entre sindicatos de profesiones semejantes que tratan de ganarse mutuamente su clientela; los conflictos que se presentan entre agrupaciones obreras que luchan para obtener el título de representante en las negociaciones colectivas (titularidad de contratos decimos nosotros), se dan como conflictos permanentes entre dos categorías de obreros y pueden ser de la misma empresa o de la misma profesión, sea que formen parte del mismo sindicato o de sindicatos diferentes, cuando estiman que los intereses de unos no pueden ser satisfechos sin sacrificar los de los otros y por consiguiente los redactores de la convención colectiva, de parte de los obreros".⁵⁶

En las democracias modernas donde las condiciones sociales van encaminadas a una igualdad común, se han creado sistemas plurifuncionales donde no solo impera un sindicalismo con una

⁵⁶ Cit. Por. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. p.623.

libertad absoluta, lleva consigo también limitantes a efecto de conseguir un equilibrio de poderes.

El jurista Juan B. Climent opina como ejemplo que “en España los contratos colectivos no tienen titulares, por consiguiente no hay tampoco el problema de la titularidad, sino que en las empresas se eligen representantes de los trabajadores para integrar el comité de empresa por una temporalidad de cuatro años y los trabajadores de la misma pueden estar afiliados a un sindicato o a otro, no hay la obligatoriedad de estar adscritos a un sindicato”⁵⁷. Sin lugar a duda que este tipo de ejemplos debe ser tomado en cuenta y adicionarlo a nuestra legislación para democratizar la vida de los sindicatos.

En este mismo orden de ideas también menciona los llamados acuerdos-Marco, que son concertaciones entre sindicatos y el gobierno para delimitar los incrementos salariales imponiendo mínimos y máximos, para dar equilibrio a la tan sonada inflación que aqueja a las economías en global y que hace a los sindicatos coparticipes indirectos de la estructura económica, por el control a que son sujetos los sindicatos, y a su vez con esa libertad absoluta, lo que proporciona un equilibrio de poderes y que incrementa logros en beneficio de los intereses de los trabajadores.

En la república de Argentina, también se presenta un problema complejo para la resolución de los conflictos donde rigen los

⁵⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994. pp. 110 y 111.

convenios colectivos de categorías por su representación como comenta el maestro argentino Deveali, "la representación profesional, en lo que se refiere a los trabajadores es una manifestación de la personería gremial, la solución del problema aludido debe buscarse necesariamente en la resolución de la autoridad de aplicación que otorgo la personería gremial".⁵⁸

La complejidad de estos conflictos se refleja por la intromisión de la autoridad administrativa, que hacen énfasis en esa capacidad legal de las organizaciones sindicales en Argentina, que se extralimita por esa participación del estado para dotar de personalidad a los sindicatos, lo que al maestro Deveali considera imperfecto, ya que, no determina una libertad en la representación de los trabajadores, que al igual que en nuestro derecho, que al igual que en nuestro país, las organizaciones sindicales no cumplen con las finalidades con que fueron creadas por esas limitaciones que el estado impone como sistema y que perjudica a los trabajadores.

En Estados Unidos tengo entendido que las organizaciones sindicales actúan libremente y los conflictos se solucionan mediante elecciones para determinar que central es la que se encargara de celebrar el convenio colectivo y en cada empresa se determina al igual que en nuestro país por mayoría a que gremio obrero deben afiliarse para que los represente en la celebración de los convenios colectivos.

⁵⁸ DEVEALI, Mario L. El derecho del Trabajo, T. II, s.e. Astrea, Argentina, 1973. p. 473.

3.5 TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO-LEY

El objetivo en concreto de este contrato es buscar la unificación de las condiciones de trabajo y con ello buscar el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas en común beneficiados por este contrato, mediante la fuerza de la unidad que proporciona estos contratos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 define a este contrato-ley como:

"Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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 determinada rama 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, en todo el territorio nacional."

No fue sino hasta el año de 1970 con las reformas a la ley, se establece una definición exacta del contrato-ley, ya que anteriormente se consideraba que este derivaba del propio contrato colectivo.

De la definición del maestro Mario de la Cueva considera y opina que tiene comprendidos los siguientes elementos:

- “a) Los autores de la convención.
- b) Los radios de vigencia, de un lado, la rama de la industria para la que se crea la convención y por el otro, su extensión territorial.
- c) El objeto, que es la determinación de la prestación de los servicios.”⁵⁹

A mi entender este contrato sus razones características es, obligatorio, le da similitud casi en lo absoluto al contrato colectivo común, que en este se establecerán los lineamientos, es decir todas las prestaciones que deben regir en toda la industria, para ser competitivo el sector y que no exista desequilibrio, debe contener una homologación salarial que es motivo real de su origen, lo principal un digno trato social, se celebra por la unión de sindicatos que represente las dos terceras partes del total de trabajadores, y se da por decreto de ley.

Cabe aclarar que otra de las características del contrato-ley es la de ser superior en jerarquía al contrato colectivo, ya que prevalece por encima las prestaciones de este al contrato colectivo que había existido en esa empresa, salvo que este dispusiera mejoras al clausulado del actual contrato-ley, las cuales estas se tendrían que seguir aplicando.

El contrato-ley se estructurara por las dos terceras partes del total

⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 477.

de trabajadores sindicalizados en una determinada rama de la industria o en una o varias zonas económicas o entidades federativas, debiendo ante las autoridades comprobarse que se cumple con dicho requisito y la autoridad estudiara con libertad de arbitrio si acepta o niega la solicitud de creación del contrato, en caso de aceptar se convoca a una convención a sindicatos y patronos, la cual debe ser publicada en el diario oficial de la federación o gaceta oficial de las Entidades Federativas, cuando menos con treinta días de anticipación para mediar, presidida por el secretario del trabajo, gobernador o jefe de gobierno de la entidad que se trate o en su caso representantes designados por estos, con la procedencia de redactar el reglamento y determinar las comisiones que se estimen conducentes, entrando en vigencia una vez depositado en la Junta de Conciliación y arbitraje que corresponda, produciendo sus efectos a partir de su publicación en el diario de la federación o gaceta oficial de las Entidades Federativas, salvo disposición pactada en la convención.

La titularidad del contrato ley corresponderá al conjunto de sindicatos o el sindicato que cuente con las dos terceras partes del total de trabajadores sindicalizados que celebren la convención, cabe resaltar que cada sindicato tendrá la administración como signatario del mismo, la titularidad no podrá ser ostentada de manera individual por estos, sino se ejerce por ese conjunto de sindicatos que celebraron el contrato-ley para ejercer sus derechos y acciones por ese núcleo laboral, por lo que la administración de este no es un

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

objeto de huelga como lo establece el artículo 418 de la Ley federal del Trabajo que dice:

“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.”

En consecuencia de lo anteriormente expresado y por razón lógica de acuerdo a lo establecido con él artículo 450 fracción IV que a la letra dice:

“La huelga deberá tener por objeto:

...IV.- Exigir el cumplimiento del contrato-ley en que hubiese sido violado...”, por lo que el sindicato que corresponde la administración podrá emplazar a huelga por ese motivo único, en lo referente a demandar la administración tendrá que demandar mediante procedimiento especial en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.6 DIFERENCIAS QUE PRESENTA EL CONTRATO-LEY CON EL CONTRATO COLECTIVO

Entre Las diferencias que podemos encontrar tenemos las siguientes:

1. "El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones en tanto que el contrato colectivo puede celebrarse por un solo patrón.
2. El contrato-ley es un contrato de industria que abarca toda una rama determinada de la industria y el contrato colectivo es de empresa, es decir, rige generalmente, solo en una empresa determinada.
3. La duración del contrato-ley no puede exceder dos años y del contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.
4. La solicitud de revisión del contrato-ley deberá hacerse cuando menos con noventa días de anticipación a su vencimiento cuando se trate de revisión general, y de por lo menos de sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha que surta efectos su celebración revisión o prorroga cuando se trate de su revisión de salarios por cuota diaria, en tanto que, la revisión del contrato colectivo de trabajo deberá hacerse cuando menos sesenta días antes de su vencimiento si su duración no es mayor de dos años, y del transcurso de dos años si se tiene una mayor duración. Si se trata de los salarios en efectivo por cuota diaria, su revisión deberá promoverse treinta días antes del transcurso de un año de su celebración, revisión o prorroga.
5. El contrato ley produce efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale otra fecha, tanto que el contrato colectivo surte efectos a desde el momento mismo de su deposito en la

Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, a no ser que en dichos documentos se convenga una fecha distinta.”⁶⁰

Dentro de los conflictos por la titularidad podemos señalar otras diferencias encontrando que en los contratos-ley se demanda la administración del contrato y en los contratos colectivos se puede demandar la titularidad y administración. En los contrato-ley se da por mayoría absoluta de las dos terceras partes de trabajadores de una rama industrial en tanto que los contratos colectivos son por mayoría de personas que computen mediante la probanza de recuento.

Significativamente estas se cuentan como diferencias aunque en realidad los contratos-ley han desarrollado notables mejoras en las condiciones laborales y consecuentemente de vida de los trabajadores que se benefician de este por contar en su mayoría con prestaciones que están muy por arriba de las contenidas en los contratos colectivos y por su puesto en la Ley, así que debe tomarse como ejemplo a desarrollar en nuestro país para tengan los trabajadores mejores condiciones de vida.

Este contrato bien debería aplicarse en otras ramas industriales donde aun no se aplica ya que se ha visto que es un verdadero instrumento para mejorar las condiciones de trabajo.

⁶⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo cuarta ed. Sista, México, 1996. p. 453.

3.7 SINDICATOS COMO TITULARES DE LOS DERECHOS Y ACCIONES COLECTIVAS

Este derecho de los sindicatos por ser titulares de los derechos y acciones colectivas de los trabajadores reflejados en un contrato colectivo de trabajo, en la cual el sindicato de acuerdo con nuestro derecho deberá estar debidamente registrado ante la autoridad de trabajo, que en el ámbito local representa las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en la competencia federal la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, con lo cual estos podrán ejercitar principalmente las acciones del contrato colectivo y desde luego en la titularidad su acción deberán demostrar ante otro sindicato y la empresa con el auxilio jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como ya se había asentado al igual que en la huelga, prevalece como un requisito de fondo el elemento básico de mayoría representativa como se establece en el artículo 389 de la Ley Federal del trabajo que ya se menciono, siendo el procedimiento especial la forma de substanciarlo y la emisión de un laudo que específicamente lo analizaremos con posterioridad, constituyendo en el ámbito litigioso los juicios de titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo que resolverá la controversia de quien deberá representar el mayor interés profesional, por medio de la prueba idónea que es el recuento de los trabajadores donde manifiestan a que sindicato desean pertenecer.

Regresando al derecho para ser titular de un contrato colectivo y conforme a la forma plural de sindicacion, un sindicato tendrá otro de los privilegios que otorga la ley respecto al interés colectivo como la única manera de que los trabajadores sean beneficiados con las ventajas de los contratos, diciendo también que representa una desventaja como cuando una empresa contrata con un sindicato de los llamados blancos con lo cual la única voluntad que prevalece es la del patrón.

Nunca una coalición de trabajadores legalmente podrá celebrar contratos colectivos, en la realidad y de hecho se celebran con gran éxito, el profesor Baltasar Cavazos, "el titular del contrato colectivo de trabajo es siempre, por definición, el sindicato de trabajadores. En tal virtud las coaliciones obreras carecen de derechos para exigir la firma de dichos contratos, y si lo hacen su petición debe ser desechada. Tampoco los trabajadores, individualmente considerados pueden solicitar la firma de dichos contratos", como se establece en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo relativo al contrato colectivo de trabajo, una organización sindical es el único que puede contratar colectivamente, y esto creo es correcto ya que significa que un ente jurídico debidamente definido le corresponde velar por el cumplimiento del pacto que celebran trabajadores con empresa.

Es una realidad que parte del origen que se debe dar democráticamente la participación en los sindicatos para dirigir estos

y con ello se cumplan los objetivos de toda organización de trabajadores, y estos tengan directamente una representatividad original y no por conducto de dirigentes que no llegan a conocer los problemas que se generan al interior de los centros de trabajo, por lo que se deben empezar urgentemente una transformación democrática de estos que beneficiara a los propios trabajadores y a las propias empresas, pero con la advertencia que debe ser algo planeado y donde las primordialmente se puedan postular como dirigentes aquellos trabajadores que tengan cierta experiencia laboral en su gremio y una condición cultural para no regresar de nuevo a los mismos vicios de la actualidad.

CAPITULO 4

PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Son los trabajadores, los únicos que de manera directa deciden por medio de su manifestación expresa ante la autoridad competente su voluntad para agremiarse a un sindicato y para este ser titular del contrato colectivo de trabajo, mediante el procedimiento respectivo la procedencia de la titularidad de un sindicato que así lo pretenda, la cual la autoridad laboral, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberá resolver declarando en base a la decisión del trabajador que organización sindical consideraron y demuestra el mayor interés profesional para representarlos ante el patrón y hacer valer sus derechos colectivos que consagra la constitución en su artículo 123, con el objeto de lograr las mejoras en las condiciones de trabajo.

La declaratoria por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberá substanciarse con toda precisión y prontitud, una resolución que dictamine a que sindicato corresponderá la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, lo que para tal efecto dentro de nuestra Ley del trabajo se estableció un procedimiento, motivo de los conflictos colectivos intersindicales que pueden tener lugar en un centro de trabajo, que implica un procedimiento peculiar que de manera sumaria culmine con el laudo en el cual las juntas

reconocerán a un determinado sindicato por así demostrarlo como el titular del contrato colectivo de trabajo.

4.1 LOS JUICIOS DE TITULARIDAD

Los conflictos colectivos intersindicales son conflictos en los cuales estrictamente deberían intervenir sujetos grupales como lo son dos o más sindicatos de trabajadores, por la disputa de la titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo, nuestra Ley también contempla al patrón o empresa como parte por considerar en esencia que se afecta la estabilidad social y económica de la misma.

El procedimiento que nuestra Ley vigente distingue en las que se resuelven los conflictos de titularidad a que organización obrera corresponde representar sindicalmente a los trabajadores por demostrar el mayor interés profesional esta determinado y establecido por él capítulo XVIII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo "DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES", que en su primer artículo 892 nos dice:

"Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos.....389;de esta Ley y de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario."

La tramitación de los conflictos enunciados particularmente por este capítulo antes mencionado corresponde procesalmente como la Ley así lo dispone a la substanciación de los conflictos de titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo por lo que estamos frente a un conflicto con un procedimiento de tramitación especial, que los legisladores consideraron en su oportunidad que merecía una resolución inmediata las resoluciones de los conflictos de titularidad, es decir con una particular agilidad en el procedimiento, que impide aparentemente que el procedimiento sea lento y tardado, por considerarse que perjudica a la fuente de trabajo, por crear una inestabilidad laboral, reflejada por la falta de productividad, aclarando que a la larga este puede ser igual o mas tardado que un procedimiento ordinario, en virtud de que las excepciones hechas valer en este procedimiento especial, retrasa a criterio de la autoridad el procedimiento, que puede tardar en substanciarse hasta un par de años.

4.2 SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONFLICTOS DE TITULARIDAD.

Con frecuencia los trabajadores afiliados a un sindicato titular de contrato colectivo ignoran en qué momento tendrán facultades de adherirse a otro sindicato que demanda titularidad del mismo, por un lado, el Art. 358 de la Ley Federal del Trabajo consagra la libertad sindical, y dispone que: "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él". Por otro lado, el artículo 395 en su parte final señala que en el contrato colectivo "Podrá también

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

Un sindicato titular del contrato colectivo podrá requerir el patrón sean separados del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien a pertenecer al mismo; entendiéndose por renuncia su afiliación a otro sindicato, entonces un sindicato "para solicitar la separación, no necesitará cumplir con los requisitos establecidos para los casos de expulsión" referidas el Art. 371 de dicha ley. Según tesis de jurisprudencia publicada de apéndice en 1917-1985 quinta parte, cuarta sala, página 38.

Con respecto al deseo de una reforma legal clara tenemos que apegarnos a un criterio definido analizando lo siguiente:

Cabe aclarar que un sindicato que demande la titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo, corresponde únicamente a los trabajadores determinar que sindicato será su titular, el sindicato demandante de la titularidad estando ejerciendo su derecho de libertad sindical, como a criterio de nuestra Ley laboral tiene sistematizado, el procedimiento de juicio de titularidad finalizara legalmente bajo el amparo del recuento que de manera estricta es el medio para demostrar que sindicato es titular de los derechos colectivos de los trabajadores quien representa el mayor interés profesional de los mismos y quien se convierte en el titular de un contrato colectivo, por contar con la mayoría representativa

como lo establece la Ley; el juicio es la única forma legal de determinar la titularidad, si existiera un sindicato sin mayoría representativa, siendo titular, se incurre en actos que afectarían la integridad del sindicato que cuenta con esa representación, sé esta quebrantando el derecho de libertad del trabajador para elegir su representación de ahí la importancia para dar legalidad a esto mediante el juicio de titularidad.

La manifestación conflictos intersindicales, es típica en los juicios de titularidad del contrato colectivo o de administración del contrato ley, se debe advertir que tratándose de contratos colectivos de trabajo al hablar de titularidad, se habla de titularidad a favor del sindicato que lo celebra, puesto que en el contrato colectivo normal las condiciones de trabajo aplicables a una empresa determinada; hablando de la administración del contrato-ley, por que el sindicato que representa a la empresa o empresas concurre con otros de la misma rama industrial integrar la mayoría de las dos terceras partes por lo menos, a que se refiere el Art. 406 de la Ley Federal de Trabajo.

La representación sindical conforme al principio de las mayorías, la pérdida de la mayoría en la empresa, declarada por la junta de conciliación y arbitraje, producen la de la titularidad del contrato colectivo, conforme al Art. 389; así es como la administración del contrato-ley corresponde sindicato que represente en cada empresa regida por estos contratos obligatorios el que tenga en número de

trabajadores, tendrá la administración de estos por que recordemos que la titularidad corresponde a ese conjunto de sindicatos de una determinada rama industrial que lo celebro a lo que el Licenciado Juan B. Climent opina.

"a) Si se trata del contrato colectivo, el sindicato que cuente con trabajadores afiliados al mismo, los cuales prestan servicios aún patrón, podrá obtener la celebración del contrato por acuerdo entre las partes, depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, conforme el Art. 390 de la Ley Federal de Trabajo. En el caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato, por parte de patrón, podrá en sindicato ejercer el derecho a huelga para obligar a hacerlo, según lo dispuesto los artículos 387 y 450, fracciones I y II de dicho ordenamiento.

b) De tratarse de la obtención de la administración del contrato-ley en determinada empresa, no se podrá emplazar a huelga para obtenerla, pues ese objeto no está previsto en el Art. 450 de la Ley Laboral, sino que tendrá que demandar mediante procedimiento especial señalado el Art. 892 de esta Ley⁶¹.

La razón de ello es que el contrato-ley no se celebra a requerimiento de un sindicato, sino mediante la solicitud del conjunto de sindicatos que represente las dos terceras partes de los trabajadores

⁶¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989. p. 231.

sindicalizados de determinada rama industrial cuando menos, a que se refiere el artículo 406 por que; una vez seguido procedimiento señalado en los artículos 414 y siguientes, el contrato-ley que aplicará entre las empresas de la rama industrial comprendidas en el mismo, no obstante cualquier disposición en contrario estableciera el contrato colectivo que alguna de esas empresas tenga celebrado, salvo en aquellas estipulaciones que sean más favorables del trabajador (artículo 417 Ley Federal del Trabajo).

De tal forma, el contrato-ley existe ya, y lo único que demanda el sindicato es la petición de la administración del mismo a la empresa, por lo tanto solo se puede demandar la administración, mediante el procedimiento especial indicado en el Art. 418.

Un sindicato administrador de contrato-ley en una empresa, carece de legitimación para exigir su revisión mediante el emplazamiento a huelga, puesto que sólo podrán solicitarla los sindicatos representados por las dos terceras partes de trabajadores conforme a lo dispuesto por el Artículo 419 de la Ley Laboral.

Existe un principio sostenido por la suprema corte de justicia de los patrones que carecen de interés jurídico para promover la impugnación de los dos laudos dictados por las juntas, en virtud de que la elección de sindicato titular del contrato colectivo incumbe exclusivamente a los trabajadores de la empresa subsisten al mismo contrato colectivo, por dicha razón el patrón carece de legitimidad de

impugnar el laudo que se determine por el cambio de titular sindical del contrato.

Se entiende, sin embargo, que debe existir una excepción a este principio, en casos como en el que el sindicato que demanda un cambio de titularidad no comprenda en su radio elección actividad propia de la empresa vinculadas al contrato, haciendo valer esto como excepción en el juicio.

4.3 JUICIO DE TITULARIDAD COMO PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Dicho tema obliga a señalar que, en rigor, el seguimiento especial de variantes en conflictos laborales que requieren una inmediata solución, en particular tratándose de conflictos intersindicales por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato-ley y otro como designación de beneficiarios con motivo de riesgo de trabajo.

La prueba específica y determinante, en cuestiones sindicales, es el recuento de trabajadores. En relación a los beneficiarios, la convocatoria a que se refiere Art. 503 de la ley federal de trabajo tampoco es aplicable a las demás situaciones.

Es preciso destacar, también, que este procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya

que la primera audiencia se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y la solución de todo esto, al decir de la ley, el plazo de 15 días contados a partir de la presentación de la demanda según el Art. 893.

Este procedimiento inicia con la presentación de la demanda agregando las pruebas que se ofrezca, esto ultimo puede o no ofrecer sus pruebas en el mismo escrito. Con anticipación de diez días, la junta citará a una audiencia de las características señaladas según artículo 893 de la Ley. La junta notificara al demandado, lo apercibirá de que si no concurre, dará por admitidas las peticiones de la parte actor, salvo que sean contrarios a lo dispuesto por la Ley según el artículo 894 de esta, aunque recordemos y como lo hemos puntualizado es casi en su totalidad la prueba idónea para resolver la titularidad en un conflicto colectivo de trabajo.

En esta única audiencia se llevarán a cabo las dos diferentes etapas conforme las siguientes reglas:

a) En la primera, la junta procurará avenir las partes con la conciliación.

b) De no existir conciliación, "cada una de las partes expondrán lo que juzgue conveniente, fórmula peticiones, ofrecerá y rendirá pruebas que hayan sido admitidas" según el artículo 895, fracción II, ello supone que en ese mismo acto, se recibirán testimonios y

peritajes, aún que, en caso de ser necesario peritaje tercero o tachas de los testigos, se convocará a otra u otras audiencias y en este asunto el recuento se señala para su desahogo en la misma audiencia.

c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será una diligencia especial y por otra, será preciso someter la prueba a las reglas del artículo 931 de la Ley Federal de Trabajo que regula esa diligencia para los casos de huelga (artículo 895, fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

d) Una vez concluida la recepción de pruebas "la junta oirá los alegatos y dictará resolución" (artículo 895, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

Son reglas fundamentales que es preciso mencionar como complementarias a las principales que la Ley establece.

La falta de asistencia del actor hará que se tenga por reproducida la demanda o comparecencia inicial y en su caso, por ofrecidas las pruebas podría acompañado (Artículo 896, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo). En caso de tratarse de la designación de beneficiarios del trabajador, la junta resolverá tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercieron derechos derivados de las prestaciones generadas por el trabajador fallecido.

Si se controvierte el derecho de presuntos beneficiarios, tendrá que suspenderse la audiencia y señalarse su reanudación dentro de los quince días siguientes, con la finalidad de que las partes para ofrecer pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

En general, para el trámite de los juicios especiales, la junta se integrará con el auxiliar, salvo y los casos a que se refieren los artículos 389; 418; 424 fracción IV; 427 fracción II, III y IV; 434 fracción I, III y V; y 439. En esos casos de integrarse con el presidente de la junta o de la junta especial (artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo).

Los procedimientos especiales se realizan en una sola audiencia, o al menos ese es el objetivo que pretende la ley dicha audiencia se compone de cuatro etapas que son:

- A) Conciliación;
- B) Demanda y excepciones;
- C) Ofrecimiento y admisión de pruebas y
- D) Resolución

La junta deberá dictar la resolución en la misma audiencia una vez que las partes hubiesen aportado las pruebas suficientes, normando un criterio propio para dictar sus resoluciones, siendo el recuento la prueba idónea que sirve de base contundente para dictar el laudo.

4.3.1 PARTES EN EL PROCESO.

Dentro del procedimiento especial se requiere, al igual que en el procedimiento ordinario, por parte del órgano jurisdiccional, es decir por las juntas de conciliación y arbitraje y ante la presencia de esta se presentan las personas físicas o morales que se encuentran en disputa y pretenden obtener del órgano jurisdiccional el reconocimiento legal de sus pretensiones a favor de alguna de las partes en conflicto.

Dentro de todo proceso jurídico existen dos partes el que ejerce la acción denominado actor, que reclama a otra persona una serie de pretensiones y por otro lado el sujeto pasivo denominado demandado, a quien se le reclaman el cumplimiento de derechos y obligaciones, así mismo, puede existir una parte más dentro del proceso que se le conocerá con el nombre de tercero y específicamente podemos decir lo siguiente:

1) PARTE ACTORA EN UN JUICIO DE TITULARIADAD.

Será aquel sindicato que acude ante la autoridad para reclamar su derecho para ser titular o administrador de un contrato colectivo de trabajo por considerarse representante del mayor interés profesional en un centro de trabajo, pudiendo haber uno o más sindicatos los actores en un juicio.

Prácticamente el actor dentro de un juicio de titularidad es convertido, como parte opositora, a los intereses del sindicato y de la propia empresa ya que la incertidumbre que se genera entre los trabajadores regularmente se convierte en el inicio de futuros conflictos, tanto individuales como colectivos para la empresa es por ello que la empresa realiza, como protagonista, todo lo que este a su alcance para que los trabajadores elijan al sindicato que le favorezca, siendo esto totalmente ilógico, por naturaleza nos encontramos en un conflicto de carácter intergremial por lo que la empresa debería de estar al margen de estos conflictos que solo concierne a sindicatos.

2) PARTE DEMANDADA EN LOS JUICIO DE TITULARIDAD.

En el orden de ideas en el que estamos hablando siempre será un sindicato demandado, el que a pretensión del actor considera que ya no tiene la mayoría representativa para ser titular del contrato colectivo de trabajo; y por otro lado la empresa codemandada a quien el actor pretende que esta desconozca al sindicato demandado para tratar lo relativo con el contrato colectivo de trabajo y una vez con el reconocimiento declarado por la autoridad, esta se obligue a tratar lo relativo a las cuestiones colectivas dentro de la empresa con el sindicato que obtuvo mayoría.

El demandado o demandados serán aquellas personas en la que recaerán las acciones y pretensiones, en el conflicto intersindical, el

ejercicio en contra de otro sindicato para representar el interés profesional de trabajadores de un determinado centro de trabajo, y la pretensión de ser titular del contrato colectivo de trabajo, ya que recordemos que no será lo mismo la acción que la pretensión como afirma el maestro Néstor de Buen que una demanda "no se confunde con la acción por que es un mero instrumento formal, mediante el cual la acción se ejerce, ni se confunde con la pretensión, por que simplemente la contiene"⁶², en realidad todo ocupa su lugar siguiendo las determinaciones lógicas procesales se da forma practica la substanciación de los conflictos de acuerdo al bien jurídico que se tenga que tutelar.

Como ya habíamos mencionado con anterioridad la empresa como codemandado adquiere toda la posibilidad de defender al sindicato que mayor convenga a sus intereses sea actor o demandado con lo que coadyuva a que el trabajador acepte al sindicato que apoya la empresa utilizando todos los recursos legales, hasta la presión psicológica para influir en la elección de los trabajadores para votar por un sindicato en el desahogo de la prueba de recuento.

3) TERCERO EN UN JUICIO DE TITULARIDAD.

Un tercero en discordia en un juicio de titularidad puede ser aquel que tenga un contrato colectivo en la misma empresa; o bien puede ser otro sindicato que pretende demostrar, al igual que el actor

⁶² DE BUEN L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, cuarta ed. Porrúa, México, 1996. p. 247.

principal, que representa el mayor interés profesional dentro del centro de trabajo.

Regularmente esto responde para evitar o retrasar el procedimiento mediante la acumulación como lo establece el Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, suspendiendo momentáneamente la realización de dicha audiencia en tanto no se resuelva dicho incidente.

La acumulación es la forma más común para obstruir el procedimiento especial con la conformación de una serie de demandas, con el fin de alargar el procedimiento y así el movimiento sindical no se lleve a cabo y pierda fuerza, aunque en realidad este puede tomar más fuerza.

4.3.2 CONCILIACIÓN EN EL JUICIO DE TITULARIDAD.

En esta etapa, tal y como lo establece la propia ley en su Artículo 895 en relación con las fracciones I y II del Artículo 876, la junta trata de avenir a las partes a efecto de llegar a un arreglo conciliatorio, aun que en realidad y dada la naturaleza de los conflictos que se suscitan entre organizaciones sindicales resulta una labor complicada el tratar de dar solución por esta vía a los conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo, en virtud de que solo los trabajadores son los que tienen el derecho de determinar que organización obrera es la que tiene el mayor interés

profesional, atendiendo el principio de mayoría representativa aplicable en un determinado centro de trabajo.

El maestro Alberto Trueba, define a la conciliación como "la avenencia, sin necesidad del juicio, tienen lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales trata de entablar un pleito contra la otra... entendemos por conciliación los actos de las partes que por si mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores"⁶³.

En la conciliación real que se da en un juicio de titularidad, en su mayoría la intervención de la empresa es fundamental puesto que la mencionada, en su afán de no crear incertidumbre que despierte el interés de los trabajadores por conseguir mejores condiciones laborales, que pueden poner en riesgo la estabilidad económica de la empresa, esta busca a toda costa un arreglo monetario que permita mantener la estabilidad de la fuente de empleo. Lo que ha provocado que actualmente en un gran número las demandas por la titularidad se realicen por parte de sindicatos fraudulentos que lo que menos les interesa es el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

⁶³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho procesal del Trabajo, sexta ed. Porrúa, México, 1982. p. 190.

La conciliación en estos juicios, como ya hemos mencionado, es en cierta medida una etapa inútil ya que la ley no contempla la figura de subrogación de un sindicato a otro para ser titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, como lo establece el artículo 389 de la Ley; la única vía para ser titular es el reconocimiento de la mayoría representativa y como esta debe mantenerse no se puede estar constantemente en conflictos cuya solución no debe estar sujeta a conciliación, ya que aquí se debe cumplir una vez ejercitada la acción con su real sentido la comprobación de la mayoría, que de manera estricta establece el citado artículo. Por ende conciliación no debe existir cuando esté en juego el interés sindical, que solo ocasionan pugnas de poder y no el mejoramiento de los trabajadores.

4.3.3 DEMANDA Y EXCEPCIONES EN EL JUICIO DE TITULARIDAD.

En esta etapa el sindicato actor ratifica su demanda, pudiéndola aclarar, pero a diferencia del procedimiento ordinario no resulta procedente adicionarla en virtud de que la única pretensión en un juicio de titularidad es la obtención y reconocimiento de la autoridad laboral de dicha titularidad, así mismo no podrá, el sindicato actor, demandar a terceras personas ya que en la fase de admisión de la demanda el presidente de la junta de conciliación y arbitraje solicita a su departamento de registro de contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores, dé constancia de la existencia del contrato

colectivo de trabajo que se pretende ser titular y dependiendo del informe se admite o no la demanda, por ende, el sindicato actor solo puede demandar al sindicato en ese momento titular y a la empresa en cuestión.

Por lo que se refiere a las excepciones, tanto el sindicato como la empresa codemandada contestarán la demanda oponiendo sus excepciones y defensas a la acción pretendida, dirigiéndola a obstaculizarla de forma definitiva o provisional a la actividad de la Junta de conciliación y arbitraje; refiriéndome en concreto a que las excepciones pueden ser:

A) Dilatorias, ya que su efecto es suspender temporalmente la resolución del problema, siendo las más comunes en este tipo de conflictos:

1.- La acumulación que por ser acciones en las que se demanda mismas prestaciones en los mismos domicilios y a idénticas personas suspende la audiencia provocando la dilación de una resolución al conflicto;

2.- La falta de legitimación jurídica y activa, está principalmente se da cuando un sindicato diverso demanda la titularidad de un contrato colectivo en donde la actividad principal no corresponde al objeto de dicho sindicato, aclarando que de oficio en la fase de admisión la propia junta puede o no admitir la demanda declarando

incompetente al sindicato para demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo.

B) Perentorias; esto es, que se dirigen a extinguir los efectos de la acción intentada por el sindicato actor, estas pueden darse principalmente cuando un contrato colectivo de trabajo ha sido detentado con anterioridad inmediata, a criterio de la junta y hecho valer por alguno de los demandados estime que ha transcurrido un lapso breve de tiempo por seguridad jurídica del sindicato que resulto beneficiado con el juicio anterior y que cuenta en ese momento con la titularidad.

En las defensas los demandados, contestando la demanda opondrán las circunstancias de hecho que generen la pretensión en la que afirmarán o negarán los hechos, tomando en cuenta que la empresa debe demostrar su imparcialidad en todo momento.

4.3.4 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL POR LA TITULARIDAD.

La fracción II del Artículo 895 de la Ley Federal de Trabajo, nos dice, "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 el 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."

Las pruebas, como ya hemos visto y determinado en esta etapa, dentro del procedimiento especial y para demostrar el juicio de titularidad se ofrece **el recuento** de trabajadores que es la prueba idónea, que considero por tratarse de un asunto que concierne a un grupo de personas es la única forma democrática para manifestar la voluntad de los trabajadores que son los mas beneficiados por contar con una real representación aun cuando en el sistema sindical de nuestro país hay quienes opinen que no existe una verdadera libertad sindical.

En esencia tanto las pruebas ofrecidas por el sindicato actor como por el sindicato y empresa codemandados siempre son coincidentes y generalmente no salen de la lógica del conflicto por ser el recuento una prueba plena que demuestra determinadamente la procedencia o improcedencia de la pretensión planteada por el sindicato actor, que es la obtención de la titularidad del contrato.

4.4 CARGA DE LA PRUEBA.

En un procedimiento especial por la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo cabe considerar, algo con lo que coincido y que al maestro Alberto Trueba Urbina, define a la carga de la prueba como "la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso, por su propio interés y no por deber....la teoría de la carga de la prueba en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes para aportar el material probatorio necesario para que se pueda su criterio sobre la verdad de los hechos afirmados o alegados⁶⁴ "

La carga de la prueba es una regla en la que el accionante tiene el interés y no la obligación de justificar la aseveración que pretende, en este caso es la de titularidad, donde aparentemente puede dirigirse hacia dos sentidos, por lo que en un juicio de titularidad será esa guía para las partes, del hecho de interés a probar, con el objeto de que se acrediten o no las pretensiones, considerando que la propia ley mediante el recuento debe provocarlo.

En este juicio aun cuando el propiamente interesado es quien aparentemente va a ser él mas beneficiado con la resolución, para el sindicato demandado en caso de que no ocurra así resultará como el más beneficiado, por que consolidará la mayoría representativa por la celebración de la prueba plena de recuento.

⁶⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 374.

La carga como regla de observancia del dictaminador que emite la resolución que le indica el sentido de resultado; o bien una regla a seguir por las partes en el juicio que indicará el interés a probar por cualquiera si es que aspira o aspiran a obtener una resolución favorable.

En este sentido podemos considerar que la carga de la prueba que por su propia naturaleza, como regla en un juicio de titularidad será su propio destinatario, es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje a decisión de su destinatario, el presidente, como una o todas las partes en este juicio.

En materia laboral la teoría de la carga de la prueba, es la Suprema Corte de Justicia quien aporta valiosas tesis, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje convierten en directrices a seguir, son reglas auxiliares y de uso obligado en determinados casos jurídicos y de forma general se regula bajo el principio de "quien esta firmando esta obligado a probarlo" pero el hecho de ostentar en un juicio de titularidad la mayoría, no deberá dejar lugar a duda puesto que el bien jurídico tutelado es el derecho a sindicalizarse ejercido por los trabajadores donde estos determinan lo que crean mas conveniente con el objeto de la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones laborales mediante que están pactadas en un contrato, en realidad la crisis sindical han hecho que los trabajadores pierdan confianza en sus sindicatos siendo muy recurrentes estos juicios en las juntas de conciliación y arbitraje.

Los sindicatos y empresas al ofrecer sus pruebas, que como ya mencionamos son coincidentes, son las mismas con las que se pretenden acreditar los extremos de la demanda y contestaciones por obligatoriedad de la Ley, aun cuando no comparezcan a la audiencia no quiere decir que se renuncia a lo que pretende la demanda, ya que la procedencia de los hechos, como volvemos a aseverar, es mediante el desahogo de la prueba de recuento tal y como la Suprema Corte de Justicia a normado el criterio. Por lo que aseguramos que desde el momento que se gesta un conflicto por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, se origina la carga de la prueba y siendo el procedimiento especial donde obligatoriamente debe confirmarse la mayoría representativa que otorga ser titular y administrador del contrato colectivo de trabajo a un sindicato.

4.5 EL RECUESTO.

Simplemente y por obligatoriedad legal como lo ostenta el artículo 389 de la Ley, y respaldado por tesis jurisprudenciales, la prueba plena para demostrar la mayoría representativa es el recuento que determina en el juicio de titularidad que parte represente el mayor interés profesional, teniendo una legitimación a disposición de las partes para que se acredite la acción y señalándose las bases para el desahogo de dicha probanza aun cuando no son muy claras en la propia Ley reglas más precisas diciendo el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo:

“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 de 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 o emplazamiento.

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad al escrito de emplazamiento a huelga.

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

En el punto primero la junta señalará el lugar donde debe efectuarse dicha diligencia que por lógica debe ser en le domicilio de la empresa donde los trabajadores efectúan su actividad, aun que las juntas, debido al bandalismo sindical y con el objeto de que se cumpla con el desahogo de dicha probanza y evitando la existencia

de violencia y para garantizar que no exista coacción en la voluntad del trabajador, se ha dado en la práctica señalarlo en el domicilio de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje; señalando el día y hora a efectuarse.

En el segundo punto y siguiendo las reglas electorales, los trabajadores podrán acudir a votar sin presión de cualquier especie.

El tercer punto cada junta norma el criterio de dar un determinado plazo para que voten trabajadores que fueron despedidos por motivo del conflicto, regularmente no excede de un mes.

En el cuarto es relativo al voto de trabajadores de confianza y a trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación. Regularmente el patrón con el sindicato de su preferencia cuando consideran que no les será favorable el resultado trata de hacer válidos los trabajadores mencionados, siendo esto ilegal, debiéndose buscar reglas específicas para evitar la alteración de las votaciones.

Y del último punto, las objeciones regularmente van dirigidas a las alteraciones que se realizan en la diligencia por las cuestiones mencionadas anteriormente, como pueden ser que el sindicato actor trate de hacer votar a trabajadores que ya fueron liquidados con anterioridad, por hacer votar trabajadores de confianza y de nuevo ingreso, entre las que tienen mayor procedencia.

El recuento procesalmente tanto sindicato actor como sindicato demandado en contraposición ofrecerán este a efecto de acreditar su dicho y la empresa puede también ofrecerlo o dejar de hacerlo en el cual, los trabajadores manifestarán de forma voluntaria y sin presión alguna, por propio derecho y espontáneamente el voto hacia la organización sindical de su elección, que representa el interés profesional siendo esta la forma de saber hacia que agrupación forman o desean formar parte de ella.

En el recuento puede que exista un empate, lo que por lógica no acredita que un sindicato, u otro obtuvo la mayoría, por lo que debe ser le sindicato titular el que siga representando el interés profesional de trabajadores, tal y como lo establecen las tesis jurisprudenciales que apoyan esto, no siendo de mayor relevancia ya que considero que la Ley es clara en ese sentido, aun cuando no exista una verdadera mayoría representativa en virtud del empate, aquí realmente quien pide la titularidad es quien debe probar que cuenta con el mayor interes de los trabajadores en una empresa, por lo tanto en caso de un empate esta obligado a probar mediante el recuento.

Estrictamente, con el recuento, de acuerdo con el objeto del legislador al tratar de dirimir de forma mas justa este tipo de conflictos lo único que importa es la voluntad de los trabajadores quienes determinan si realmente es el sindicato reclamante el que representará sus intereses profesionales en un centro de trabajo.

4.5.1 JURISPRUDENCIA QUE DETERMINA EL RECUESTO PRUEBA IDONEA

En realidad anteriormente a la Ley de 1970 la importancia de la titularidad no era muy significativa para nuestra Ley laboral es hasta 1970 y por la importancia que percibieron los promulgadores de esta Ley de los conflictos suscitados por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo cuando se otorga una efectiva forma de substanciación de estos juicios, donde se otorga los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad directa para resolverlos y no a los presidentes de las juntas especiales de las mismas que resolvían con lentitud los mismos, aunque estos solo adquieren mayor relevancia por dicha distinción.

Con las reformas publicadas el 4 de enero de 1980 tampoco se han realizado reformas que permitan una mayor seguridad jurídica para una más efectiva justicia que coadyuve a que el trabajador realmente tenga el suficiente conocimiento hacia que organización sindical tiene mayor interés profesional para representar sus intereses colectivos, en la practica como sucede en la actualidad, la decisión es manipulada principalmente por las empresas que en un conflicto de titularidad realizan todo lo posible por tener al sindicato de su conveniencia a fin de proteger sus intereses como patrones, los sindicatos tienen actualmente la obligación urgente de replantear su situación gremial ejerciéndola democráticamente y dando la oportunidad a todos los trabajadores de elegir a sus dirigentes.

La prueba del recuento constituye sin lugar a dudas el medio eficaz e idóneo para demostrar la mayoría del interés profesional con que cuenta con determinado sindicato y que le da derecho a ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo correspondiente. Es a través de esta prueba donde se puede constatar la voluntad personal, absoluta e irrestricta de los trabajadores por cuanto a que decidan libremente por cuanto si están conformes con su sindicato o si consideran deba ser otro quien los represente en sus relaciones obrero patronales. Tal es el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, informe 1981, de la cuarta sala, quien a asentado jurisprudencia como sé acento a partir de 1977 con ejecutorias sucesivas de que no era necesaria la comprobación estricta de la filiación de que todos los trabajadores podrían votar aun los no sindicalizados con excepción de los de confianza, para representarlos sindicalmente en su fuente de empleo lo que quedo asentado en la siguientes tesis:

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

El artículo 378 de la Ley Federal de Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existan varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre

que estén de acuerdo, pues en caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye, que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados, por que esto no es mas que la consecuencia del hecho que ese organismo a que se refiere el precepto legal que se cita; en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa aun a lo no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfrute del apoyo mayoritario tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo de trabajo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría aludida, por lo que si esta se pierde dicho sindicato dejara de tener la representación del interés profesional y por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que si otro sindicato no titular reclama para si la administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración futura, con base de que

cuenta en su seno la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba de recuento a la que se contrae el artículo 462 (Actualmente abrogado) de la Ley laboral, por que en esta dirigencia solo son de tomarse en cuenta los votos de los trabajadores que concurren personalmente a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computados, es donde se puede constatar la voluntad absoluta e irrestricta de los trabajadores, respecto al sindicato al que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así el resultado del recuento realizado, con los requisitos que la Ley señal, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes es el sindicato que represente a la mayoría por lo que debe dársele el valor que le corresponda para resolver la titularidad de un contrato colectivo de trabajo.

Amparo directo 3046/77 Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.F. – Unanimidad de 4 votos. Séptima época. Volúmenes 109-114, Quinta parte.

Amparo directo 5646/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Auto en el Estado De México, 5 Votos.

Amparo directo 5842/77 Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana, Séptima Época. Volúmenes 109 A 114. Quinta Parte.

Amparo directo 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo". 5 votos. Séptima época. Volúmenes 109 a 114. Quinta parte.

Amparo directo 409/78. Sindicato Industrial "Mártires de San Ángel". Unanimidad de votos. Séptima época. Volúmenes 105 a 114. Quinta parte.

Ahora bien enderezando el sentido para acreditar la titularidad y administración del contrato colectivo e interpretación de los artículos 931 y 388 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, en base a la tesis jurisprudencial dictada por la cuarta sala:

RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION 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 IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO", se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad de administración de un contrato colectivo de trabajo entre dos contendiente no solo se necesita obtener la mayoría de los trabajadores presentes en las diligencias, si no que debe de mostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, por que únicamente así se acredita 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 solo una minoría en relación con la totalidad de los trabajadores de una empresa, obtuviera la titularidad y administración de un contrato colectivo de

trabajo, 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”.

Octava época:

Contradicción de tesis 12/91.- entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de Abril de 1993. 5 votos.

Cuarta sala. Tesis 4ª. /24/93. Gaceta Número 65, página 22; Ejecutaría publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XI- Mayo, Pág. 136.

Otra tesis que actualmente se manifiesta a pesar de ser aparentemente una tesis obsoleta, pero que acertadamente las juntas de conciliación y arbitraje han establecido como criterio para la procedencia de las demandas de titularidad y que considero le da mayor legitimidad a la representación sindical es la siguiente:

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

Si un sindicato demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, el recuento por sí solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha probanza demuestra únicamente la simpatía de los votantes por uno u otro sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditarse la filiación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho, tales como: que cuenta con un

estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros; que conforme a los términos de ese estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio sindicato; que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado; y que ante ésta, obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimientos en donde se prestan los servicios.

Séptima Epoca:

Amparo directo 5636/72. Unión Sindical de Trabajadores de las Fábricas de Aparatos y Material Eléctrico e Instalaciones en el Distrito Federal. 6 de abril de 1973. Cinco votos.

Amparo directo 5226/72. Asociación Sindical de Trabajadores de la Industria de la Madera, Similares y Conexos del Distrito Federal. 11 de junio de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5806/69. Sindicato Unico de Trabajadores de Ascensores Schindler Mexicana, S. A. 14 de junio de 1973. Cinco votos.

Amparo directo 5824/71. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Ramo Metalúrgico del Distrito Federal. 18 de junio de 1973. Cinco votos.

Amparo directo 1021/73. Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexas. 16 de noviembre de 1973. Cinco votos.

Considero claro con esto que el recuento es la única prueba plena, otorgando la legitimidad a los sindicatos para representar el interés profesional de los trabajadores, insistiendo que la ley debe establecer una reglamentación mas clara al respecto, por la serie de irregularidades que se presentan en el desahogo de dicha

probanza, por la complejidad que implica y un poco la falta de precedentes a pesar de que estas tesis jurisprudenciales son muy claras.

4.5.2 VOTO EN LA PRUEBA DE RECuento.

La forma en la que se determina la representación sindical en estos juicios es el voto donde los trabajadores intervienen de manera directa, donde la autoridad comisiona a un actuario a efecto de desarrollar el desahogo de esta probanza preguntando cuál es el sindicato de su elección.

Cabe señalar que la exposición pública del trabajador al elegir a su representante de forma libre, provoca la manipulación de uno de los sindicatos, en ocasiones coludido con la empresa coaccionan el voto del trabajador, y de no someterse a lo previsto, de forma inmediata lo sancionan provocando hasta su despido del empleo, es por ello que en la Ley debería de establecerse las reglas precisas para votar confidencialmente evitando se provoquen esas situaciones de presión que afectan al trabajador y dejan de otorgar garantías para ejercer libremente el derecho de votar en el desahogo de esta prueba y hasta en el procedimiento huelguístico donde se determina si un trabajador desea la huelga o no la desea.

El voto secreto o confidencial no permite el reconocimiento del votante garantizando la independencia y el derecho del trabajador

a elegir libremente al sindicato de su preferencia estableciendo una seguridad en la permanencia en su empleo, evitando la coacción o presión de parte de los propios sindicatos y del mismo patón que apoya al que más le conviene.

Es fácil y claro el entendimiento acerca de este tema, pero realmente debe reestructurarse el sistema sindical a efecto de tener la mejor representación sindical en cada empresa y evitando que sindicatos estén detentando contratos por obtener mas poder y controlar ciertas regiones o ramas industriales, los dirigentes de los sindicatos tienden a monopolizar ciertos sectores con la obtención de contratos, perjudicando a los trabajadores en lugar de beneficiarlos y acogerlos para una verdadera representación y no sean utilizados como objetos para que los dirigentes sindicales se beneficien política y económicamente.

Los conflictos vistos desde un panorama generalizado, desde su historia observamos que en la antigüedad los conflictos entre grupos de trabajadores no se generaban, solo existieron casos aislados sobre todo con las corporaciones, desde luego no representan el origen formal de los conflictos que conocemos hoy en día, anteriormente existía una excesiva manipulación con el sometimiento por medio de la esclavitud, desapareciendo esta con las ideas liberales que traen consigo los derechos sociales, cambiando el contexto económico político y social de la humanidad

y por supuesto las condiciones de trabajo, encaminado objetivamente tener leyes más justas.

Los conflictos entre sindicatos en México adquieren una forma particular, que en ningún otro país se desarrolla de la misma forma, la sindicación plural que existe en consecuencia se precisa como una lucha constante por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la titularidad implica tener una representatividad absoluta a los sindicatos para defender los intereses de determinado grupo obrero, hoy en día esta estructura se encuentra viciada, los sindicatos no satisfacen las exigencias de los obreros, utilizan vías como la detentación de un contrato colectivo, para satisfacer intereses políticos como organización, o bien se utiliza como forma de presión para obtener un lucro indebido entre otros.

Los sindicatos actualmente carecen de una representación legítima donde los trabajadores sean la parte medular de las organizaciones, por lo que nuestra Ley laboral tiene hoy en día una imperiosa necesidad de ajustarse a los requerimientos del desarrollo, sin perder de vista las cosas positivas que existen en la propia Ley vigente y que podría lesionar gravemente a los trabajadores. Las reformas sindicales que deben realizarse serán en beneficio y por decisión de los propios trabajadores, en esa autodeterminación basada en la libertad sindical limitativa, a efecto de evitar de nueva cuenta abusos en el poder, por lo que en principio la participación

activa de los trabajadores es fundamental para democratizar los sindicatos.

En cuanto al procedimiento para determinar la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, este es preciso, requiriendo reglas precisas por lo que hace a su prueba idónea que es el recuento, donde este debe ser votado discrecionalmente para garantizar que el resultado sea el que realmente el trabajador desea estableciendo un reglamento basado en reglas democráticas de votación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo regula los conflictos de naturaleza jurídico-colectiva, constituyendo un problema intergremial de sindicato contra sindicato, correspondiendo su forma de substanciación a el capitulo relativo a los procedimientos especiales.

SEGUNDA.- La esencia del Contrato Colectivo o de cualquier Convención Laboral debe ser el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas en el trabajo, siendo los sindicatos los representantes legales de los trabajadores para conseguir dichos fines, los trabajadores deben exigir a sus sindicatos el estricto cumplimiento de sus contratos colectivos de trabajo.

TERCERA.- La titularidad y administración de los Contratos solo corresponderá al Sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores. Es diferente la titularidad del derecho de huelga que solo corresponde a una coalición de trabajadores

CUARTA.- La huelga es el instrumento legal para presionar y conseguir la celebración, la revisión y cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo.

QUINTA.- La libertad sindical debe ser ejercida por los trabajadores en el sentido de pertenecer o no a un sindicato y no ser una limitante para poder laborar en una empresa, así como la exclusión

sindical debe desaparecer para garantizar una estabilidad en el empleo de los trabajadores.

SEXTA.- Los sindicatos deben fortalecerse con dirigencias democráticas, por trabajadores que por meritos personales estén capacitados para ejercer la dirección de estos con conocimientos plenos de las actividades de su objeto social, así como de la propia Ley.

SÉPTIMA.- El procedimiento especial se ha vuelto lento, debiéndose particularizar, modificando la Ley, para resolver con mayor prontitud los conflictos intersindicales, donde se emita una vez que se conozca la voluntad del trabajador un plazo limite para la emisión del laudo, evitando practicas fraudulentas y que realmente se respete la voluntad de los trabajadores para conocer que sindicato es el que representa la mayoría de los trabajadores.

OCTAVA.- El desahogo de la prueba de recuento para determinar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo debe tener reglas claras plasmadas en la Ley, principalmente que el recuento se lleve a cabo en el local de las Juntas de conciliación, se establezca voto secreto de los trabajadores.

NOVENA.- Las Juntas de Conciliación y arbitraje deben constituirse como tribunales autónomos del poder ejecutivo federal o en su caso estatal y depender del poder judicial para garantizar imparcialidad en la resolución de los conflictos de trabajo en general.

BIBLIOGRAFIA

- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta ed. Sista, México, 1996.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales, Omeba, Argentina, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. I, vigésima ed. Heliasta, Argentina, s.a
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho obrero, sexta ed. México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. EL Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Vigésima Séptima ed. Trillas, México, 1995.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda ed. Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, s.e., Porrúa, México, 1994.
- DE BUEN L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, cuarta ed. Porrúa, México, 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima ed. Porrúa, México, 1999.
- DEVEALI, Mario L. El derecho del Trabajo, T. II, s.e. Astrea, Argentina, 1973.
- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, s.e. Harla, México, s.a.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M. México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta ed. Porrúa, México, 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero, Tercera ed., s. e. México, 1957.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Centésima Cuadragésima Segunda ed. Porrúa, México, 2002.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Décima Segunda ed. México, 1996.

JURISPRUDENCIA

Fuente: Apéndice, 1995 Instancia: Cuarta Sala, 7ª. Época, Tomo V, Parte SCJN, Tesis 427, Página: 283.

Fuente: Apéndice, 1995 Instancia: Cuarta Sala, 7ª. Época, Tomo V, Parte HO, Tesis 1035, Página: 722.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Instancia: Cuarta Sala, 8ª. Época, Parte 65, Mayo de 1993, Tesis: 4a./J. 24/93. Pagina: 22.

OTRAS FUENTES

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, s.e. Omeba, Argentina, s.a.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Porrúa, México, 1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Véase
Militar