



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO.**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**TITULARIDAD Y DETENTACIÓN DE UN CONTRATO
COLECTIVO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**

KARLA EMILIA SOTO JACOBO

ASESOR: ROSA DE JESUS VIVAS GUZMAN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

GRACIAS:

DIOS: POR HABERME PERMITIDO
LLEGAR A MI SUEÑO MAS ANELADO..

A MI FAMILIA:

PAPA, MAMA Y HERMANA
POR SER LO MAS BELLO QUE
ME HA DADO DIOS, POR SU APOYO
HASTA ESTE MOMENTO.

A MI MARAVILLOSO Y GRAN AMOR:

POR ENSEÑARME TANTAS COSAS DE
LA VIDA, POR EL APOYO BRINDADO HASTA
ESTE DÍA. G.P.R.P.

I N D I C E

INTRODUCCION	Pag. I
---------------------------	--------

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES GENERALES

1.1. Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo.....	Pag. 1
1.2. Época Antigua.....	Pag. 1
1.3. Época Medieval.....	Pag. 4
1.4. Época Moderna.....	Pag. 8
1.2 ANTECEDENTES EN MEXICO.....	Pag.17
1.2.1 Época Precortesiana.....	Pag.17
1.2.2 Época Virreinal.....	Pag.20
1.2.3 Época de la Independencia hasta la promulgación de la Constitución.....	Pag. 22

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES

2.1 Concepto de Trabajo.....	Pag. 30
2.2 Concepto de Trabajador.....	Pag. 30
2.3 Concepto de Empresa.....	Pag. 33
2.4 Concepto de Patrón.....	Pag. 34
2.5 Concepto de Notario.....	Pag. 35
2.6 Concepto de Fe Pública.....	Pag. 36
2.7 Concepto de Relación de Trabajo.....	Pag. 38
2.8 Concepto de Contrato.....	Pag. 39

2.8.1 Aspecto General.....	Pag. 39
2.8.2 Aspecto Legal.....	Pag. 40
2.9 Características Generales del Contrato Colectivo.....	Pag. 41
2.10 Concepto de Sindicato.....	Pag. 42
2.10.1 Aspecto General.....	Pag. 43
2.10.2 Aspecto Legal.....	Pag. 44
2.11 Concepto de Titularidad.....	Pag. 44
2.12. Concepto de Detentación.....	Pag. 45

CAPITULO TERCERO

TITULARIDAD Y DETENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO

3.1. Envoltura del Contrato Colectivo.....	Pag. 47
3.1.1 Requisitos para la Celebración del Contrato Colectivo.....	Pag. 51
3.1.2 Efectos que produce la Celebración del Contrato Colectivo.....	Pag. 56
3.1.3 Beneficios que produce la Celebración del Contrato Colectivo.....	Pag. 57
3.2 Reglamentación del Procedimiento de Titularidad del Contrato Colectivo.....	Pag. 58
3.3 Procedimiento Especial sobre la Titularidad del Contrato Colectivo.....	Pag. 62
3.4 La necesidad de cubrir algunos requisitos de procedibilidad al demandar la titularidad del contrato colectivo, así como la modificación al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.....	Pag. 84
CONCLUSIONES	Pag. 99
BIBLIOGRAFIA	Pag. 104

INTRODUCCION

El carácter histórico que tiene el derecho del trabajo, siempre ha sido materia de polémica y discusión, más cuando se percibe que sus logros no siempre se obtuvieron en forma voluntaria y pacífica, sino como resultado de agitadas manifestaciones de los trabajadores, algunas fuertemente reprimidas, mediante las cuales se pretendía obtener mejoras a sus condiciones laborales, lo que reflejaba, en ocasiones, un conflicto de lucha de clases.

A lo largo de la historia el hombre se ha dado cuenta que por si mismo no puede sobrevivir, surgiendo el instinto gregario (instinto de reunión ó asociación con sus semejantes), en sus orígenes el hombre fue nómada, exploraba diferentes territorios para buscar mejores sitios para su sobrevivencia, por ello comenzó a unirse con otros hombres y de esta manera surgen las primeras tribus, hordas. El objetivo de reunirse es con el propósito de simplificar las tareas de la tribu principalmente la alimentación, caza, elaboración de armas, herramientas. El hombre aprende a vivir con otros hombres y a diversificar las actividades comenzándose a formar grupos o asociaciones con actividades diferentes.

En el desarrollo del presente trabajo, en primer capitulo analizaremos los antecedente generales a lo largo de la historia del derecho del trabajo situándolos en la época antigua, época medieval, época moderna en mundo, y su regulación en determinados países como son Francia, Inglaterra, Alemania y España. Posteriormente ubicaremos el derecho del trabajo en México desde la época Precortesiana comprendiendo las diversa culturas establecidas en el territorio mexicano, pasando a la época virreinal que comprende la regulación del trabajo después de la conquista de los

españoles y los diversos ordenamientos que protegían a los indígenas; y por último se hablara de la de época independiente hasta la promulgación de la Constitución de 1917.

En el segundo capítulo se analizarán los diversos conceptos necesario para el desarrollo del presente y que se involucran para poder dar el cause a la hipótesis planteada, analizando los conceptos establecidos por los diferentes autores en relación a la materia desde su aspecto general y jurídico para luego poder dar una definición propia al respecto.

En el capítulo tercero se analizara específicamente el contrato colectivo de trabajo, los requisitos, efectos y beneficios que produce su celebración y en especial el procediendo de titularidad del mismo siendo el punto medular del presente tema. Terminaremos con la propuesta de cubrir algunos requisitos de procedibilidad para demandar la titularidad del contrato colectivo y al adiciona la artículo 931 en relación prueba de recuenta fundamental en dicho procedimiento.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES GENERALES

1.1 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo

“El derecho del trabajo como se conoce en la actualidad, con autonomía y sustantividad propia, es producto de la vida moderna; al hacer esta afirmación no tratamos de desconocer los precedentes ni el proceso de gestación que tuvo que vivir nuestra materia para que irrumpiese en el mundo jurídico, como una disciplina perfectamente enmarcada y diferenciada. En efecto desde que la prestación de servicios se realizó por hombres libres como locatio conductio operis o locatio conductio operarum, arrendamiento de obras o servicios.”¹

En el presente capítulo voy a referirme a esos precedentes, desde la antigüedad, hasta nuestros días.

1.2 EPOCA ANTIGUA

En un principio el hombre se dedicaba a la recolección de frutos y raíces que le brindaba la naturaleza, pasaron muchos siglos antes de que el primer pedazo de sílex fuera convertido en un cuchillo por la mano del hombre.

El dominio de la naturaleza que comenzó con el desarrollo de la mano, con el trabajo, fue ampliando los horizontes del hombre, permitiéndole descubrir en los objetos nuevas propiedades hasta entonces desconocidas para él.

“El trabajo comienza con la elaboración de instrumentos de caza y pesca, utilizados así mismo como armas, lo cual significó un gran paso para la alimentación vegetal a una

¹ SANCHEZ ALVARADO Alfredo. “Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo I pag. 26

alimentación mixta. El consumo de carne significó dos avances muy importantes en la vida del hombre: el uso del fuego y la domesticación de animales."²

A la caza y a la ganadería vino a sumarse la agricultura, más tarde el hilado y el tejido, alfarería y la navegación. Posteriormente con el comercio y los oficios parecieron las artes y las ciencias. A la postre se desarrolló la religión, la política y el derecho.

De acuerdo con la Biblia, el trabajo fue un castigo de Dios le impuso al primer hombre, al ser expulsado del paraíso del Edén por haber comido el fruto prohibido.

En la Antigüedad de acuerdo con el Código de Hamurabi, la sociedad estaba dividida o formada por el hombre libre, esclavos y una clase intermedia llamada Muchkinu; la esclavitud podía ser doméstica o patrimonial y ésta era voluntaria o involuntaria.

De los organismos colectivos se tienen antecedentes, pues fueron conocidos por los judíos desde el reinado de Salomón, se señala al propio tiempo que en la India existían asociaciones y corporaciones de agricultores, banqueros y artesanos, llamados comúnmente Serví.

En Grecia se calificó el trabajo de indigno e impropio del ciudadano. En la época de Solón se permitió la libertad de asociación formándose Colegios, principalmente de navegantes, que dictaban sus reglamentos internos, siempre y cuando no fuesen contrarios a las leyes del Estado.

Al respecto nos dice el Lic. Grahm Fernández: "La organización de individuos se remota a los tiempos más antiguos en Grecia, en donde se conocieron asociaciones de tipo fundamentalmente político, las cuales reglamentaban la forma de auto determinarse con la sola limitación de no contrariar las disposiciones emanadas del Estado."³

² DE LA TORRE Francisco. "Introducción a la Legislación Laboral" 2ª edición, editorial Mc Graw Hill pag. 3

³ GRAHAM FERNANDEZ Leonardo. "Los Sindicatos en México" pag. 9

En Roma el trabajo se considero como indigno e impropio de los ciudadanos y solo lo deberían de realizar los esclavos.

En el pueblo romano a todo aquel que prestaba un servicio o sea el esclavo, le fue negada la calidad de persona, al considerársele como una cosa de la que disponía libremente el amo, al formar parte de su patrimonio.

Vamos a referimos a la asociación en Roma ya que adquirió una gran importancia, no hay una fecha precisa para determinar su aparición. Algunos autores señalan que el fundador de los Colegios en Roma lo fue Numa, otro por su parte afirma que aparecieron en el reinado de Servicio Tulio.

Los primeros Colegios que aparecieron son los de artesanos, es decir, de trabajadores manuales entre los que se puede mencionar el de carpinteros, el de obreros del bronce o del cobre y, fuera de este tipo de oficios, los tocadores de flautas o trompeta.

El Colegio Romano debía su nacimiento a la comunidad religiosa fundada en la identificación de principios sociales y también a finalidades de carácter político. Los colegios romanos, para que se consideraran debidamente organizados, era requisito indispensable:

- 1.-El que las autoridades sancionaran su constitución y
- 2.-Para disolverlos, igualmente se requería la autorización del Estado.

Los Colegios estaban integrados por: los colegiados que era la categoría más baja; los cuestores, los curadores o síndicos, que cuidaban los intereses sociales de la corporación, categoría intermedia, por ultimo, los magistrados encargados de presidir la s reuniones, categoría más alta dentro de la institución.

Como podemos apreciar estos colegios fueron el antecedente de las corporaciones medievales, tenían un carácter eminentemente religioso y mutualista, pero acusan una falta absoluta en cuanto a una orientación laboral, por eso podemos afirmar que en ningún momento llegaron a tener trascendencia para el mundo jurídico laboral.

Dentro de Roma existió la *locatio conductio operaris* y la *locatio conductio operarum* que son de gran importancia, por la influencia que han tenido en el contrato de trabajo.

“Respecto a la *locatio conductio operarum* que se refiere al contrato de prestación de servicios remunerados, en donde por este contrato el locator (obrero o trabajador) se obliga a prestar al conductor (patrón) determinados servicios personales a cambio de una remuneración de dinero.”⁴

“La *locatio conductio operaris*: el locator (dueño de la obra) encomienda al conductor (empresario o contratista) la ejecución de una obra determinada, a cambio de un pago; el contrato de obra se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de éste era la prestación de un servicio; y el de aquel, el resultado de un trabajo.”⁵

Podemos observar que en la antigüedad la idea de trabajo, como función social e individual, era entonces desconocida, por lo que el legislador no podía extender reglamentos protectores de la persona.

1.3 EPOCA MEDIEVAL

Algunas centurias tuvieron que pasar para que variara el absurdo concepto que se tenía del hombre, que dejaba sus energías y su vida en beneficio del amo.

La época medieval fue renovadora de las relaciones del que trabajaba y del que

⁴ GORDILLO MONTESINOS Hector. “Segundo Curso de Derecho Romano” UNAM, ENEP Aragón pag. 155

⁵ Ibidem pag 156

recibía el servicio, se abandona la idea de que un ser humano podría considerársele como una cosa sin juicio, sin voluntad y sin libertad del que disponía eternamente aquel que no tenía más méritos en si mismo que gozar de algunos recursos que el permitiera adquirir lo que estaba a su alcance.

La integración de pequeños estados independientes, caracteriza esta etapa histórica: las luchas armadas buscan mercados, materias primas o metales preciosos.

En la época medieval aparecen las corporaciones y los gremios y las relaciones entre el que prestaba el servicio y el que proporcionaba los elementos se rigen por ordenamientos creados por las propias corporaciones, pero lamentablemente en esta época el problema del trabajo se enfoca desde el punto de vista de los productores y se hace caso omiso de la clase que trabaja a la cual se sacrifica considerablemente.

En esta época se substituye la "economía familiar" que prevaleció en la antigüedad, por una "economía de la ciudad", que constituye la segunda etapa del desarrollo de la producción, pues la vida en común de varias unidades consumidoras propicia la división del trabajo y como consecuencia de está, el nacimiento de los distintos oficios que propicia la formación de los gremios, corporaciones o guildas, que son agrupaciones de hombres de una misma profesión o especialidad que se une para la defensa de sus intereses comunes. Es así como nacen las corporaciones a las cuales vamos a hacer referencia.

Las Corporaciones.- Los autores no ha unificado criterios para precisar cuando aparecieron, algunos las consideran como la fusión de los antiguos Colegios Romanos y de la Gilda Germánica.

Las corporaciones estuvieron formadas por patronos o maestros, que eran los dirigentes, que admitían o designaban a los compañeros u oficiales y a los aprendices, prohibiéndose a ambas clases formar corporaciones o agrupaciones distintas.

Los maestros, oficiales o compañeros, y aprendices integraban dichas corporaciones en opinión de algunos tratadistas, pero discrepan con la opinión de Mario de la Cueva quien nos asegura que: "dicha estructura no responde a la verdadera realidad pues debe verse en la corporación una unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de las cuales es propiedad de un maestro, a cuyas ordenes trabajan uno o más compañeros, llamados también oficiales, y uno o mas aprendices".⁶

El maestro era el propietario del pequeño taller o empresa, era el que organizaba y designaba el trabajo, asignando las labores específicas en la producción, era el responsable de los artículos que se elaboraban.

El cargo de maestro se obtenía bien por herencia, o por examen presentado ante el consejo de las Corporaciones, o por la fabricación de una obra maestra que justificaba sus aptitudes y conocimientos en el oficio. La prueba no se les exigía anteriormente, es en el siglo XIV o XV en que comienza a formar parte de los requisitos.

Los compañeros oficiales era la categoría intermedia en la corporación, eran los operarios que tenía ya un conocimiento más objetivo sobre la elaboración de los artículos y productos en los diversos gremios. En el siglo XIII también se les conoció el nombre de criados.

Originalmente se les señaló un periodo de aprendizaje de tres a cinco años, pero a partir del siglo XIV se incluye un periodo de servicio para los compañeros de dos a tres años, con lo que se prolongo el reconocimiento de nuevos maestros en las corporaciones.

Los aprendices.- Generalmente eran menores que ingresaban en el taller de un maestro para recibir instrucción y aprender los secretos del oficio.

El aprendiz debía pagar por la instrucción que recibía y debía guardar obediencia y respeto para con el maestro, quien a su vez debía guardarle consideraciones y buen trato, y cuidar de su enseñanza.

⁶ DE LA CUEVA Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I Editorial Porrúa México 1979 pag. 10

El periodo de aprendizaje era variable según el oficio, según el tiempo se determinaba la cantidad que debía pagarse, a menor tiempo mayor cantidad y a menor tiempo menor cantidad.

Las corporaciones podía dictar su propios estatutos o ley intensa las cuales contenía una serie de disposiciones tendientes a controlar la calidad de los productos, empleo de materia prima, forma y condiciones generales de trabajo, pago de la prestación de servicio, campo de acción, etc. La principal preocupación consistía en proteger los mercados y el comercio dentro de cada ciudad.

Los consejeros, jurado o los maestros de las corporaciones podían impartir justicia a sus integrantes, administraban los fondos examinaban a los aspirantes a maestro, etc.

Las corporaciones pueden equipararse a una persona moral, distinta de las personas que la integraban y como tal podían contratar y obligarse por conducto de sus representantes.

Las cuotas, multas, donaciones, renta, legados, etc., constituían los ingresos de las corporaciones, en cuanto al trabajo regulaban en forma precisa su desempeño.

Las corporaciones funcionaron entre los siglos XV y XVI con mayor preponderancia, entrando después en franca decadencia sin que pueda precisarse una causa de su desaparición en forma genérica, pues estas varían de acuerdo al país.

Podemos hacer referencia algunas causas de extinción de las corporaciones como: El descubrimiento de América, los grandes descubrimientos; la nueva estructuración del Estado, nuevas corrientes filosóficas, el cambio de una economía de la ciudad por una economía nacional, la revolución industrial, etc.

Finalizando diremos que las corporaciones tienen un carácter eminentemente patronal, por lo que no puede comparárseles con los sindicatos de trabajadores actuales ya que también tienen un carácter religioso y mutualista.

“La nueva situación transformo a los maestros en verdaderos detentados de la riqueza; los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue imperativo eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo.

En 1776 el *Edicto de Turgot* intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789, como consecuencia de las ideas de liberalismo, cuando definitivamente se suprimieron en el decreto del 2 de marzo, que ordeno que, a partir del primero de abril, “ Todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar impuestos.”⁷

Se demuestra en esta época una desenvuelta evolución en la prestación de servicios, pero todavía no hay una regulación de la relación laboral y menos una protección al trabajador.

1.4. ÉPOCA MODERNA

Para adentrarnos en la influencia que tuvo la época moderna en el derecho del trabajo orientaremos nuestros estudios a los principales países en los cuales surgió la legislación laboral y estos países son: Inglaterra, Francia, Alemania y España.

INGLATERRA.- En 1545 es el año en que quedan abolidas las corporaciones por determinación del Parlamento.

⁷ BRISEÑO RUIZ Alberto. “Derecho Individual del Trabajo”. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Editorial Harla, México 1985 pag. 53

El Derecho del Trabajo nace en Inglaterra, al inventarse en 1764 la primera maquina de hilar por Hardgreaves, esto motivo el desplazamiento de un gran numero de hiladores y la reacción de estos no se hizo esperar puesto que los privaban del único medio para subsistir arremetieron contra las maquinas y los edificios fabriles, como consecuencia el parlamento dicto dos Leyes una en 1769 contra los asaltos de las maquinas y los edificios de fabricas y otra en 1812 que impuso la pena de muerte contra todo aquel que atentase contra las máquinas.

Cuando en el año de 1814 se advierte en Inglaterra las deprimentes condiciones de vida de los trabajadores; como jornadas de 15 a 16 horas, sueldos insuficientes para satisfacer las primordiales necesidades, tiendas de raya, trabajando mujeres y niños, paralelo a estas necesidades los trabajadores intentan unirse en Sindicatos (Trade Unions) y no es sino hasta el año de 1824 cuando el Parlamento acepta expresamente la libertad de asociación.

Encontrándose así su primer brote un ordenamiento jurídico que engloba la mayor parte de las instituciones que hoy integran el Derecho del Trabajo, en aquel entonces de corte liberal e individualista.

Son de mencionarse como parte de las luchas sociales en Inglaterra los grandes movimiento Cartistas; el primero de ellos de 1839 propugnó " por una serie de conquistas de carácter político como era:

- a) Instauración del Sufragio Universal,
- b) Igualdad de Distritos Electorales,
- c) Supresión del Censo exigido por los candidatos al Parlamento,
- d) Elecciones Anuales,
- e) Voto Secreto,
- f) Indemnización a los miembros del Parlamento."⁸

⁸ BEER Max. "Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales." Cita de Sánchez Alvarado. Pag 49

El segundo de 1842- más importante- no solo propugna por un programa político, sino además por un plan social, recurriendo los Cartistas a decretar una Huelga General, para presionar al Parlamento proclamándolo como el Mes Santo, sin embargo fue un rotundo fracaso por diversas causas, como el de que sus dirigentes se preocupen más por obtener algunos derechos políticos que logran beneficios para la clase que representaban.

Es en 1862 cuando se celebró en Inglaterra el primer Contrato Colectivo de Trabajo con los trabajadores de la Industria de la lana.

FRANCIA.- En el año de 1776 Anne Robert Jacques Turgot proclama el Edicto Turgot, mediante el cual hace desaparecer las corporaciones francesas. El Edicto contenía 24 artículos con una tendencia individualista, estableció la libertad de trabajar, condenándose a las corporaciones, por los excesivos abusos que cometían señalando además del derecho a trabajar en lo que quisiera el individuo, considerándolo como el más sagrado y el más imprescriptible de todos los derechos.

Dicho edicto fue derogado posteriormente y las corporaciones tendieron a reorganizarse, pero el medio ya no era propicio dado el movimiento económico de la época y se dicta la Ley del 17 de Marzo de 1791 que suprimió las corporaciones de oficios y proclamaban la libertad del ejercicio de profesiones y oficios.

Esta ley motivo que se dejara a los empresarios en libertad de fijar las condiciones de trabajo como: las jornadas de trabajo, los salarios, etc. estableciéndose estas en la explotación del débil, por el fuerte. Esto provoca que los trabajadores formen asociaciones clandestinas que representaban un peligro para el gobierno.

“En este orden de ideas se publica la Ley de Chapelier del 14 de Junio de 1791 que disponía lo siguiente:

Artículo 1°.- Siendo la eliminación de toda especie de corporación del mismo estado social o profesión una de las bases de la constitución, queda prohibido restablecerlas con cualquier pretexto que sea.

Artículo 2°.- Los ciudadanos del mismo estado social o profesión, los obreros y compañeros de un arte cualquiera no podrán cuando se reúnan, designar presidente, secretario o sindico, llevar registros, tomar resoluciones, sancionar reglamentaciones acerca de sus pretendidos intereses comunes.

Artículo 3°.- Queda prohibido a todas las corporaciones administrativas o municipios recibir ninguna solicitud o petición bajo el nombre de un estado social o profesión, no darle ninguna respuesta y se les obliga a declarar nulas las resoluciones que podrían tomarse de esa manera y de vigilar cuidadosamente que no se les de ninguna respuesta, ni cumplimiento.”⁹

Con esta ley podemos apreciar que se prohíbe en forma definitiva el que se reorganicen las corporaciones, así como también impiden cualquier asociación de trabajadores.

No cabe duda que la supresión de las corporaciones fue el reflejo de la evolución mercantil y económica de la época.

“A partir de 1848 época de Luis Felipe, es cuando se inicia particularmente en Francia, una preocupación de los problemas sociales enfocados al trabajo que representaron una leve mejoría para los individuos trabajadores; existía una relación latente entre los seguidores del liberalismo en contra del individualismo excesivo imperante al inicio de la Revolución de Febrero de 1848.

⁹ BRISEÑO RUIZ Alberto. Op Cit. pag 59

Las consecuencias benéficas del movimiento mencionado, fue principalmente crear una idea común de la solidaridad de asociación entre los trabajadores, contribuyendo al aumento de las asociaciones cooperativas obreras.

Se forjó como jornada máxima la de 12 horas (adultos); los aprendices (menores de 14 años) hasta 10 horas no podían trabajar de noche.¹⁰

Proclamados el Individualismo como postulado filosófico y el liberalismo como un dogma de la economía, quedó el individuo con la facultad de seleccionar la profesión o el oficio que le conviniera teniendo la libertad para pactar las condiciones sobre las cuales prestarían el servicio como el que recibía. Encontrándose el Estado impedido para intervenir en las relaciones entre los particulares con la salvedad de lo que dispusiera al respecto el *Código Civil*.

Así el código civil Francés con un marcado acento individualista asimila al contrato de trabajo a un arrendamiento de servicios sujeto a las reglas de las obligaciones.

El contrato regulaba fundamentalmente tres aspectos: salario, jornada de trabajo, duración del contrato; todo esto resultó a favor del patrón, pues el salario debía estar en proporción a la importancia del trabajo, teniendo el trabajador como única acción en su defensa la de rescisión.

La jornada de trabajo no tenía ningún límite y así se contrataba tristemente de 14 a 15 horas de trabajo diario.

En cuanto a la duración del contrato de trabajo tenía una limitación y era que no podía ser forzoso por tiempo indefinido y en caso de serlo ambas partes tenían libertad para rescindir si así lo querían en un determinado momento.

¹⁰ GRAHAM FERNANDEZ Leonardo. Op Cit pag. 21

Esta situación se volvió insostenible para el trabajador que reaccionaba formando grupos secretos, pero sin mayor resultado, también hubo movimientos huelguísticos como los de Lyon de 1831 y de 1834 de los trabajadores de la Seda.

En 1841 se dictó una ley de protección a la infancia, en 1848 cuando se publicó el Manifiesto comunista de Marx y Engels se inicia la Revolución Socialista con tres objetivos fundamentales:

- 1.- El reconocimiento del Derecho a Trabajar,
- 2.- Organización del Trabajo y
- 3.- La creación de un Ministerio.

Se reconoce el derecho a trabajar y se crean los Talleres Nacionales con jornadas de 10 y 11 horas, que son cerrados al pugnar los trabajadores por el derecho a la Coalición sin limitación alguna. Este derecho a la asociación profesional es reconocido el 21 de marzo de 1884, esta ley deroga todo lo relativo al capítulo del código Penal.

Posteriormente se reconoce en el Sindicato el Representante de Mayor Interés profesional, uno de los triunfos más reconocidos de la lucha de los trabajadores por su bienestar.

ALEMANIA.- En 1860 y 1865 se suprimieron las corporaciones, en este país en comparación con Inglaterra y Francia su despertar obrero es tardío, debido a la división que existía en su territorio, pero una vez superado esto, gracias al canciller de Hierro Bismarck el cual logra la unión de Alemania, adquiere un progreso industrial enorme convirtiéndose así en la primera potencia de Europa y el Mundo.

Como consecuencia del adelanto industrial en Alemania el movimiento obrero es muy intenso, así en el año de 1839 se regula el trabajo de los menores, posteriormente se reglamenta el descanso semanal y se crea la inspección del trabajo.

En el año de 1863 se celebra en Leipzig un Congreso Obrero convocado por Lasalle, el cual va a tener una gran influencia en el desarrollo de Alemania, y formándose en el mismo la Asociación General de Trabajadores Alemanes.

“Es el año de 1869 de gran trascendencia para Alemania en el terreno laboral ya que se organiza el Congreso de Eisenach y nace el Partido Obrero Social Demócrata, así mismo se dicta por Bismarck una reglamentación muy completa sobre el trabajo, mediante la cual, quedaron insubsistentes todas las disposiciones que imponían sanciones a todo aquel que se luchaba por mejores condiciones de trabajo, haciéndose notar que es la reglamentación más acabada sobre del trabajo de aquella época.”¹¹

El 21 de Octubre de 1878 dicta Bismarck la Ley Antisocialista, es decir prohíbe las asociaciones, no se hace esperar mucho la reacción de los trabajadores por lo que el Emperador Guillermo I en 1881 señala la creación y establecimiento de un Seguro Social, en 1883 se establece el seguro sobre enfermedades, en 1884 sobre accidentes, en 1889 sobre vejez e invalidez, recopilándose todos estos seguros en el Código Federal de Seguros Sociales en 1911 extendiéndose los beneficios a los empleados.

A pesar de todos estos seguros en el año de 1889 estalla en Alemania la Gran Huelga Minera.

El 4 de octubre convoca Guillermo II un congreso de Derecho Industrial a efecto de revisar la ley de 1869, y darse las bases de otra legislación que debía contener, descanso semanal, protección para la mujer y menores, la fijación de una jornada máxima, mejores condiciones de trabajo, y la creación de consejos de vigilancia integrados por trabajadores.

¹¹ SANCHEZ ALVARADO Alfredo. Op Cit pag.52

El 21 de julio se crean *los Tribunales laborales* para resolver los problemas individuales de los obreros.

En el año de 1918 a las organizaciones de patronos y trabajadores se les reconocen mutuamente su personalidad y se substituyen los contratos individuales por contratos colectivos.

“La Constitución alemana de Weimar.- El 11 de Agosto de 1919 fue promulgada por la asamblea Nacional, la cual contiene principios muy importantes como son: el principio de justicia que se sustenta en el mismo de la Organización Internacional del Trabajo; establece la obligación del Estado de proteger el trabajo; consagra derecho de coalición declarado que es nulo todo convenio en contrario; faculta a los individuos para disponer de su tiempo libremente, a efecto de desempeñar funciones de otra índole; en el artículo 161 de esta constitución descansa todo el régimen de Seguridad Social; prevé la posibilidad de una unificación Internacional del Trabajo con un mínimo de derechos sociales para el obrero, impone la obligación a todo alemán de trabajar física o intelectualmente, a efecto de poder subsistir, pero al verse impedido tiene el derecho frente al Estado para que le proporcione los medios para vivir; faculta a los obreros y a los empleados para intervenir con los empresarios en la fijación del salario y en las condiciones de trabajo a fin de obtener un mayor incremento en la producción. Teniendo el derecho las Organizaciones de obreros y Empleados para ser representados en los Consejos de Empresa, Consejos de Trabajo de Distrito y Consejos de Trabajo del Estado, etc.”¹²

Como podemos observar lo anterior nos demuestra que el constituyente de Weimar se preocupa por el problema obrero aunque no lo resuelve, pero consagra algunos principios; su resolución la deja a una Ley secundaria.

¹² DE LA CUEVA Mario. Op Cit. pag 14

ESPAÑA.- Los antecedentes de los Gremios son las cofradías y hermandades. Se encuentran formados por maestros, oficiales y aprendices se les reconoce la personalidad jurídica e inclusive llegan a tener privilegios reales; entre maestros y aprendices además de una relación personal, los liga una relación familiar.

Los gremios tiene finalidades religiosas y caritativas, pero es importante señalar que se encuentra en estos las manifestaciones sobre la reglamentación del trabajo, al obtener la prohibición del trabajar los días festivos, con sanción para el caso de incumplimiento, se crea la institución del aprendizaje.

El 20 de enero de 1834 se suprimen las corporaciones, el 24 de julio de 1873 se dicta una ley sobre el trabajo de los niños, en el año de 1889 aparece un proyecto sobre descanso dominical, en 1890 se forma por decreto real la comisión de Reformas sociales, aparece además disposiciones sobre el trabajo de mujeres y niños, y la primera ley de Accidentes de trabajo. En 1904 se dicta una ley sobre descanso semanal, en 1907 una ley sobre protección a la mujer obrera, antes y después del parto; en ese mismo año una ley que prohíbe cantinas y tiendas patronales.

Advertimos que a fines del siglo XVII y mediados del siglo XVIII se marca el fin de una época para la mayoría de los países europeos en la que se desconoció la mas mínima protección al trabajador, y donde lo único que importaba a los gobiernos era el desarrollo, evolución y libertad del comercio.

En la época moderna, es cuando se le reconoce al trabajador su calidad de persona, así como sus derechos básicos, por los cuales tuvo que luchar incansablemente, hasta obtener que el estado tutelase y protegiese esos derechos.

1.2. ANTECEDENTES EN MÉXICO

Considerando que estos precedentes no estarían completos, si no se aborda el estudio de los antecedentes en México y con el objeto de facilitar este análisis, lo haremos atendiendo a la división de época Precortesiana, virreinal, independiente y hasta la constitución de 1917.

1.2.1 ÉPOCA PRECORTESIANA

Poco se sabe acerca de la organización del trabajo de los primeros pueblos que habitaron nuestro país, debido a que con la conquista muchos documentos fueron destruidos.

Referimos a la época Precortesiana implica hacer un estudio de los aztecas que se encontraban ocupando el territorio que hoy llamamos mexicano, aunque no fueron los únicos, también lo habitaron los teapanecas, acolhuas.

Por ser los aztecas los de más importancia son a los que vamos a referirnos, así tenemos que “la sociedad azteca estaba dividida por dos grandes grupos: poseedores y no poseedores, o nobles o señores, clase privilegiada y común del pueblo o Macehuals; formando parte de la clase de los nobles o señores: los guerreros, los sacerdotes y los comerciantes o pochtecas.”¹³

Los nobles eran los que gozaban de mayores privilegios, solamente los descendientes de los señores y de los preparados en el Calmecac y Telpachcalli, eran los que podían aspirar a pertenecer a esta clase, tenían funciones políticas y de guerra, debido a esto observamos que ninguno de ellos se dedicaba al trabajo. Con la clase sacerdotal ocurría lo mismo, ya que participaban tanto en los sucesos más

¹³ FLORIS MARGADANT S. Guillermo. “Introducción a la Historia del Derecho Mexicano” 14ª edición editorial Esfinge. México 1997 pag.31

insignificantes, como en los más importantes de la vida política de los gobernantes, debido a que la religión desempeñaba un papel importante.

Desde el punto de vista económico las anteriores clases sociales eran ociosas, ya que sus actividades no las dedicaban a la producción de bienes. Los comerciantes tuvieron una gran influencia en el desarrollo del pueblo azteca ya que también comerciaban con los pueblos no sojuzgando, su actividad comercial la realizaban por medio del trueque. Los comerciantes fueron verdaderos señores tenían sus jefes propios y tenían su jurisdicción especial.

Siendo la agricultura la principal fuente de riqueza de los aztecas, sobre los Macehuales gravitaba la obligación de cultivar la tierra no solo para subsistir, sino también para el sostenimiento de las clases privilegiadas pero productivas.

Los macehuales llegaron a desempeñar actividades profesionales de gran importancia, como los que se dedicaban a la confección de flores rendían culto a la diosa Coatlicue, los comerciantes del sol a su dios Nopatecutli, etc. con estos creemos que tanto la existencia del culto común como las fiestas a estas divinidades eran quizás el resultado de una organización corporativa; por otro lado los macehuales odian trabajar libremente, su forma de laborar era ofrecer sus servicios mediante un contrato de trabajo concertado.

Los esclavos, mayeques y tlamenes constituían la clase de los desheredados o desposeídos sujetos a una especie de servidumbre.

El esclavo entre los aztecas se diferencia del esclavo romano, en que tenía personalidad propia, jurídicamente se regulaba como persona, podía adquirir y enajenar bienes, tener mujer e hijos, los que nacían libres y la mujer no adquiría tal condición, en

cambio el esclavo romano como ya vimos es considerado como una cosa sin juicio, sin libertad, formando parte del patrimonio de su poseedor, o sea que sobre el gravitaba una *capitis diminutio máxima*.

Los esclavos adquieren la condición de tales por la guerra o por la comisión de ciertos delitos y también por la ociosidad, y podían obtener su libertad de una manera sencilla cuando el esclavo era puesto a la venta, si se refugiaba en el palacio real con esto obtenía su libertad, o también por el perdón.

Por lo que podemos decir, que la esclavitud en estricto sentido jurídico entre los aztecas, era mas bien una *capitis diminutio mínima*.

Los mayeques, eran los siervos propiamente dichos, las propiedades agrícolas se transmitía con los mayeques que las cultivaban.

“Hubo entre los aztecas una actividad tan necesaria como evidenciada, esta es la carga de artículos que tenía que hacerse por medio de hombres, en ausencia de otro medio utilizable, a los que adoptaban este medio de vida se la llamaba *tlamenes* y fueron considerados como una clase social diferente y la mas baja de la población azteca. Se les considero como un simple medio de transporte y solo para este objeto eran utilizados sus servicios.”¹⁴

En conclusión podemos decir que en el México Precortesiano, el trabajo existió como una forma de vida, y los que en realidad lo ejercitaban eran los del pueblo que lo necesitaban para subsistir.

¹⁴CASTORENA Jesús. “Manual del Derecho Obrero” 6ª edición. Editorial Porrúa México 1984 pag. 257

1.2.2 ÉPOCA VIRREINAL

Durante este periodo hubo una importante legislación en materia del trabajo. Por su trascendencia mencionaremos dos grupos de leyes ; las Ordenanzas de Gremios para reglamentar el trabajo que pudiéramos llamar especializado y las Leyes de Indias.

Las Ordenanzas de Gremios.- Contiene una serie de disposiciones que fijan los procedimientos que debían seguir los maestros en la producción. Notamos la diferencia entre los gremios europeos y los nuestros, ya que mientras aquellos se originaron por las necesidades sociales y económicas del ambiente, aquí fueron impuestos como instrumentos de dominación.

En cuanto a sus estructura era semejante a los de Europa, maestros compañeros y aprendices, nada más que el régimen jurídico de las Ordenanzas únicamente se refiere a los maestros.

Es de advertirse que las Ordenanzas no fijan condiciones de trabajo para los aprendices y compañeros, ya que el objeto de las Ordenanzas no era crear un régimen de trabajo, sino de producción.

La reglamentación de la producción por medio de las Ordenanzas tenia un fin inmediato que era el de proteger al publico consumidor, así se exigía que presentaran el producto, y que otorgaran fianza, etc.

Además es importante agregar que el correcto funcionamiento de los gremios estaba a cargo de los vendedores que eran nombrados por el Ayuntamiento.

Leyes de Indias.- Es el antecedente mas brillante, donde se encuentra disposición de carácter proteccionista a favor de los indios contra la explotación de los conquistadores en la Colonia, esto no obstante que en ellas se reclamaba la esclavitud, la servidumbre, etc.

Es indudable que en este época no podría hablarse con propiedad sobre el trabajo, sino más bien de actividades relacionadas con el trabajo del campo, siendo la nota característica que la mano de obra se encomendaba a los naturales a quienes les tocaba realizar las tareas más pesadas y en condiciones inhumanas, España proporciono tutela y protección a los indios de la Colonia, inspirada profundamente en sentimientos de índole cristiano, que es el contenido de las *Leyes de Indias*. Estas leyes datan de 1563, pero es en 1680 cuando se manda guardar, cumplir y ejecutar por la Real cédula de Carlos II.

En las *Leyes de Indias* se estableció que la jornada de trabajo era de ocho horas, descanso de los domingos, se protegía al salario y se comprendía su pago en efectivo, integro, oportuno y sin dilación, protección a los menores, la duración del contrato, un trato humano y justiciero en la relación del patrón y el obrero, se estableció salario mínimo, servicios hospitalarios obligatorios, etc.

Cabe destacar que en dichas leyes no se hace mención a la asociación profesional, ya que era una institución desconocida para esa época.

Además señala una edad mínima para la prestación de servicios de 12 años para los naturales, y en casos excepcionales se autorizaba el trabajo desde los ocho años de edad.

En relación a la previsión social se establecieron escuelas gratuitas para los nativos, donde se enseñaba la doctrina cristiana y la técnica de los oficios.

Podemos finalizar diciendo que las *Leyes de Indias* son la base de muchas de las doctrinas y disposiciones modernas del Derecho del Trabajo Mexicano por lo cual no debemos recurrir a tratar de justificar su existencia sobre antecedentes en otros países. Es indudable que las Leyes de Indias estuvieron adelantadas para su época, fueron observadas, sin embargo no hay que dejar de reconocer el interés de España por proteger a los naturales del país conquistado.

1.2.3 ÉPOCA DE LA INDEPENDENCIA HASTA LA PROMULGACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Al iniciar la Independencia en 1810 y hasta el año de 1821 que se vio coronada, transcurren una serie de acontecimientos de diversa índole que hacen a un lado el preocuparse por proteger los derechos de los trabajadores, siendo una época de transición en la cual lo importante era obtener la independencia por encima de cualquier otra finalidad.

La mayoría de los tratadistas están de acuerdo en que Don Miguel Hidalgo y Costilla se dedicó a lograr la Independencia y no se preocupó por los problemas de los trabajadores, al mismo tiempo que manda poner límites a los esclavos y bajo pena de muerte el tráfico y comercio de ellos.

Morelos convoca a un Congreso en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813 y se da lectura a lo que conocemos como *Sentimientos de la Nación* que había preparado Morelos para la Constitución; en los puntos nueve y diez encontramos puntos relacionados al derecho del trabajo aun cuando se hable del problema en forma aislada:

“ 9.- que los empleos los obtengan solo los americanos,

10.- que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha.”¹⁵

¹⁵ TENA RAMIREZ Felipe. “Leyes Fundamentales de México” Editorial Porrúa . México 1987 pag 30

Al consumarse la independencia el 13 de septiembre de 1821 terminó de nuestra historia, siendo importante citar la que se proclama en el inserto del *Plan de Independencia (Plan de Iguala)* en el cual Agustín de Iturbide declara la independencia en la Ciudad de Iguala el 24 de febrero de 1821 entre sus bases menciona :Todos los habitantes de él sin distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo. (principio de libertad de profesión, industria, comercio o trabajo en nuestra actual Constitución.)

A la consumación de la independencia, siguió la misma situación por la que habían luchado los insurgentes, ya que las condiciones del asalariado en México no fueron mejores a las que prevalecieron en la Colonia, hubo constantes cambios de gobierno y preocupaciones de tipo político.

La Constitución de 1824, la Constitución de 1836, las Bases Orgánicas de la República Mexicana del 14 de junio de 1843, acta constitutiva y de reforma del 21 de mayo de 1847 no se incluye ninguna disposición de importancia sobre el problema del trabajo.

"Republicanos y realistas, federalistas y centralistas, diseñaron el Estado Mexicano. Nuestro país no fue ajena la situación de los trabajadores en el resto del mundo. Francia

nos envió *los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, con las ideas de un liberalismo asfixiante. Los movimientos de los proletarios en Francia, Alemania e Inglaterra eran conocidos en la obscuridad de las fabricas; los principios sociales de la Iglesia Católica se difundían en algunos púlpitos por sacerdotes avanzados.

El proyecto de *Constitución de 1842*, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones."¹⁶

¹⁶ BRISEÑO RUIZ Alberto Op Cit pag 80

La Constitución de 1856 de Ignacio Comonfort, decreto la temporalidad de la obligación de prestar servicios profesionales y la necesidad de intervención de padres o tutores para los trabajos de menores de 14 años.

A partir de *la Constitución de 1857* cuando el Derecho del Trabajo estuvo a punto de nacer, pero debido a un mal entendido no se logro, es Ignacio Ramírez el que por primera vez trata que se eleve a la categoría de rango Constitucional los derechos del trabajador, en los debates de la Constitución de 1857, se reglamento únicamente la libertad de trabajo en donde el artículo 4° señala " Todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomoden, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de su producto, ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, o cuando ofenda a los de la sociedad." El artículo 5° señala: "Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la perdida irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso." El artículo 9° establecía: "Que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reuniese pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la república pueden hacerlo para tomar parte en asuntos políticos del país.

Podemos decir que el artículo 9° es el pilar de la actual Asociación Profesional. Para continuar con este estudio vamos hacer referencia a las Leyes de Reforma, ya que fueron de suma importancia en nuestra legislación.

LEYES DE REFORMA.- Son documentos importantes el manifiesto Constitucional del 7 de julio de 1859 en la parte relativa a la reforma de Benito Juárez, dado en la ciudad de Veracruz, señala en su punto tercero:

“Extinguir igualmente las cofradías, archicofradías, hermandades y en general todas las corporaciones o congregaciones que existían de esa naturaleza.”

Esta ley termina con el funcionamiento de las corporaciones y gremios.

Durante el Imperio de Maximiliano se creo “El Estatuto Provisional del Imperio” del 1° de abril de 1864 y se establecen las Garantías Individuales y se reglamenta sobre la prestación de servicios en donde el artículo 69 establece: “ A ningún mexicano puede exigírsele servicios gratuitos no forzados, sino en los casos en que la ley disponga.”

El artículo 70 de dicho ordenamiento señalaba “ Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin intervención de sus padres o curadores o falta de ellos de la autoridad política.”

Por decreto del 1° de abril de 1865 se crea una Junta Protectora con el objeto de conocer los problemas de trabajo y crear una jurisdicción especial.

La primera ley sobre trabajo se promulgo el primero de noviembre de 1865, ahí se regulaba la jornada de trabajo, el descanso semanal, días de descanso obligatorio, el trabajo de menores, el pago en moneda, libre transito a los centros de trabajo, prohibición de las tiendas de raya. En esta época se crea también el primer departamento de trabajadores por la junta protectora de las clases menesterosas.

Caído el imperio de Maximiliano el trabajo paso a ser regulado por el Código Civil de 1870 en el que se estableció seis contratos:

- a) servicio domestico,
- b) servicio por jornal,

- c) contrato de obra a destajo a precio alzado,
- d) contrato de los portadores y alquiladores,
- e) contrato de aprendizaje y
- f) el de hospedaje.

Es importante mencionar que en el código Penal de 1871 la Asociación Profesional se tipifica como delito.

A continuación haremos menciona a los acontecimientos sociales más importantes anteriores a la Constitución de 1917.

Durante la dictadura de Porfirio Díaz a costa del sacrificio de los trabajadores, México es abierto a los capitales extranjeros, con tal motivo se formaron asociaciones de obreros debiendo mencionarse en forma especial el Circulo de Obreros Libres que se forma el 16 de septiembre de 1872 que pugnó por una reglamentación de trabajo en las fabricas del Valle de México, aprobado con fecha 20 de noviembre de 1884.

El objetivo de este Circulo obrero era: el establecimiento de talleres en los que se proporcionara trabajo al artesano, defensa de las garantías políticas, libertad de las elecciones, nombramientos de procuradores generales de obreros.

Haremos ahora referencia a la **Huelga de Cananea**, estalló el primero de junio de 1906 por cuatrocientos trabajadores cuya bandera era lograr salarios de cinco pesos diarios, ocho horas de jornada e igual trato para los mexicanos; si embargo el movimiento fue sofocado con sangre y el resultado fue que los trabajadores tuvieron que volver a sus trabajos, humillados, un gran numero de trabajadores muertos y aprendidos todos aquellos que destacaron en la huelga.

Otra huelga importante fue **la Textil** de 1907 que fue reprimida por el gobierno federal "**La Huelga de Río Blanco**" en donde participaron los obreros de Santa Rosa y Nogales, solicitando de los dueños un razonable sueldo, mejoramiento en las condiciones de vida, distribución de horas de trabajo, mejores condiciones higiénicas, la abolición de las tiendas de raya. La represión fue una de las mas brutales e inhumanas que hayan tenido que soportar grupos que defiende sus derechos contra la explotación del capital.

La Casa del Obrero Mundial creada el 15 de julio de 1912 en donde surgen grandes lideres de los trabajadores, de las masas obreras que encausaron los derechos y aspiraciones de los obreros.

Un antecedente importante también los es **el Manifiesto del Partido Liberal Mexicano** de los hermanos Flores Magón en donde su programa propone algunas reformas constitucionales como: reglamentación del trabajo domestico y del trabajo a domicilio; medidas para el trabajo a destajo; prohibición del trabajo de niños menores de 14 años; obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres a mejorar condiciones de higiene; obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo; prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador cualquier otro modo que no sea dinero; **suprimir las tiendas de raya.**

A continuación haremos referencia a la legislación en materia del trabajo:

"Las legislaciones de trabajo que se inicia en las entidades, con la ley expedida por José Vicente Villada en el Estado de México en 1094 representando un gran avance en la regulación de las relaciones obreropatronales.

1.-**La Ley de Bernardo Reyes de 1906** establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo.

2.- *La Ley de Manuel M. Dieguez de 1914* en Jalisco, consigna en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo, fija como días de descanso obligatorio el 5 de febrero. 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre, 18 de diciembre; un periodo vacacional de 8 días al año; jornada de trabajo de las ocho horas a las diecinueve horas.

3.- *La Ley de Manuel Aguirre Berlanga de 1914* en el mismo estado de Jalisco contiene el concepto de trabajador como el de "Obrero cuya labor no tenga fines administrativos.

4.- *La Ley de Cándido Aguilar de 1914* en Veracruz que consigna una jornada, salario y descanso.

5.- *La Ley de Agustín Millán de 1915* también en el estado de Veracruz, reconoce las asociaciones profesionales, antecedente de los sindicatos. Otorgo a estas asociaciones personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.

6.- *La Ley del General Alvarado de 1915* que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. A los tribunales se les encomienda lograr el equilibrio entre los factores de producción. Adquieren un auge los convenios industriales. Se reconoce la huelga como un instrumento de defensa de la clase trabajadora."¹⁷

El Congreso Constituyente instado en la ciudad de Querétaro, inicio las junta preparatorias el 21 de noviembre de 1916 entregando su primer jefe el proyecto de Constitución, el cual consistió en una copia fiel de la Constitución Libero-Individualista de 1857.

La obra original y propia de la Asamblea de Querétaro, consistió en las trascendentales novedades que introdujo en las materias Obrera y agraria suficientes por si mismas para transformar el proyecto de Venustiano Carranza en una nueva Constitución.

¹⁷ Ibidem pags. 82,83

La representación obrera fundó la necesidad de reglamentar la garantía del obrero en un artículo especial, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de demostrar al mundo que es la 1ª en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

El artículo 123 de la Constitución, contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia de trabajo, este comprende dos partes principales: la Ley Reglamentaria del Apartado "A" es la Ley Federal del Trabajo; la del apartado "B" la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Finalizando diremos que la legislación del trabajo en México promulgado el 5 de febrero de 1917, como una respuesta a la injusticia y explotación de que fueron objeto los trabajadores.

En conclusión podemos decir que el origen del trabajo nace desde que el hombre comienza a reunirse con otros para hacer más sencillas las labores para su sobrevivencia. así al paso del tiempo el hombre se ve en la necesidad de regular esta relación de trabajo ya que se dio el abuso y explotación por parte de ciertos grupos hacia otros.

El Derecho del Trabajo en nuestra opinión, siempre ha tenido una regulación, de acuerdo a las necesidades de cada época.

En el siguiente capítulo examinaremos los conceptos jurídicos importantes para el desarrollo del trabajo, que como marco de referencia nos servirá para comprender con mayor facilidad el presente tema.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES

2.1. CONCEPTO DE TRABAJO

A continuación analizaremos la definición que nos da Rafael de Pina Vara:

Trabajo: "Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio publico o privado."¹⁸

Se entiende como el esfuerzo realizado para asegurar un bien, aplicado a la producción de la riqueza.

Existe el trabajo productivo o improductivo, el primero de ellos es la manipulación que produce utilidad mediante objetos; el segundo de ellos es aquel que no incrementa la riqueza material, por ejemplo el trabajo de un músico, es útil pero no hay un incremento de riqueza.

Nuestra Ley Federal del Trabajo lo define como: toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

2.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR

A la persona que presta un servicio a otra se ha denominado de diferentes maneras, como por ejemplo: obrero, operario, asalariado, jornalero. En nuestra legislación el concepto que se ha utilizado es trabajador.

¹⁸ DE PINA VARA Rafael. "Diccionario de Derecho". 26ª Edición Editorial Porrúa. México 1998 pag.481

“El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra.”¹⁹

La Ley Federal del Trabajo lo define como:

“Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Podemos establecer los siguientes elementos de la definición anterior:

1. El trabajador siempre será una persona física
2. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral
3. El servicio ha de ser en forma personal
4. El servicio ha de ser de manera subordinada.

Por persona física entendemos, aquellos individuos considerados en su individualidad, como sujetos con capacidad jurídica, y que son protegido por la ley, desde el momento en que son concebidos.

Esto se entiende que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales (ejemplo los Sindicatos) sino exclusivamente las personas físicas, es decir seres humanos de carne y hueso.

¹⁹ DAVALOS José. “Derecho del Trabajo I”. 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994 pag.90

Un servicio a otra persona física y moral se entiende como, por ejemplo (Pedro es dueño del negocio, que es la fuente de trabajo o "El Patito, S.A. de C.V." que es el lugar donde el trabajador presta sus servicios.)

El servicio de manera personal se entiende como el trabajo que se debe realizar de manera personal o por la misma persona y no por conducto de otra; ya que si el trabajo se presta a través de otra persona estaremos ante la figura del intermediario.

El servicio debe ser de manera subordinada, es decir, bajo las ordenes del patrón.

Al concepto de trabajador para su estudio se puede realizar la siguiente clasificación:

- a) "Trabajador no sindicalizado.- Persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.
- b) Trabajador sindicalizado.- Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, miembro de una asociación profesional de trabajadores.
- c) Trabajador de confianza.- El artículo 9° de la ley dispone que esta categoría no depende de la designación que se de al puesto, sino a las funciones que desempeñe el trabajador, considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que tenga el carácter de general en la empresa o establecimiento, o que se relacione con los trabajos personales del patrón."²⁰

Con este bosquejo referente al trabajador, a continuación analizaremos brevemente el concepto de empresa, así mismo daremos la acepción que en particular sostenemos.

²⁰ J. KAYE Dionisio." Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo." Editorial Themis, México. Pag37

2.3 CONCEPTO DE EMPRESA

Del concepto de empresa se han dado muchas definiciones, a continuación haremos referencia a algunos conceptos de diferentes autores de una manera breve.

Baltazar Cavazos no dice que la empresa es “un complejo jurídico, económico social donde existe pluralidad de intereses, que siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.”²¹

Rafael de Pina la define como “ la organización de un actividad económica que se dirige a la producción o intercambio de bien o servicios para el mercado.”²²

“Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva acabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o la elaboración de bienes.”²³

Nuestra legislación laboral en su artículo 16 la define como “ la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.”

Así mismo en el referido artículo se encuentra la definición de establecimiento, que es “ la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

En nuestro concepto entendemos por empresa la entidad jurídica que realiza actividades gracias a las aportaciones de capital y fuerza de trabajo.

²¹ CAVASOS FLORES Baltasar. “40 Lecciones de Derecho Laboral.” Editorial Trillas México 1994 pag. 82

²² DE PINA Rafael. Op Cit pag. 263

²³ BRISEÑO RUIZ Alberto Op Cit. pag 162

2.4. CONCEPTO DE PATRÓN

En el ámbito de nuestra disciplina y de manera estricta, se puede asegurar en nuestra opinión, que no se puede concebir la idea de que exista patrón sin trabajador, ni trabajador sin patrón, en virtud de que hay una relación de independencia, uno aporta su energía y otro su capital.

“La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que asignaban a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.”²⁴

Para Manuel Alonso García, el patrón es “Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”

Sánchez Alvarado nos dice que patrón es “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”²⁵

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en su artículo 10 primer párrafo como: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Para entender el anterior concepto podemos clasificar al patrón de la siguiente manera:

- a) Patrón persona física.- Persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- b) Patrón persona jurídica.- Persona jurídica colectiva que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

²⁴ Ibidem pag. 154

²⁵ CAVASOS FLORES Baltasar. Op Cit. pag 80

Actualmente se puede afirmar que el patrón persona física, producto del desarrollo del capitalismo, tiende a despersonalizarse, y por el contrario lo que se observa, es la constitución y auge de personas morales, identificadas estas como sociedades mercantiles.

En nuestra consideración podemos entender como patrón, a la persona física o moral que utiliza el trabajo personal y subordinado de uno o varios trabajadores, con el fin de que este produzca un bien o preste un servicio que incremente el capital que oportunamente ha invertido.

2.5 CONCEPTO DE NOTARIO

La Ley del Notariado para el Distrito Federal en su artículo 10 del capítulo segundo sección primera dice: "Notario es un licenciado en derecho investido de fe pública, facultado para autenticar y dar forma en los términos de ley a los instrumentos en que se consignen los actos y hechos jurídicos. El notario fungirá como asesor de los comparecientes y expedirá los testimonios, copias o certificaciones a los interesados conforme lo establezcan las leyes. La formulación de instrumentos se hará a petición de parte."

Rafael de Piña lo define como: "Titular de la función pública consistente de manera esencial en dar fe de los actos jurídicos que ante él se celebran."²⁶

Es un funcionario autorizado para dar fe, conforme al ordenamiento jurídico, de los contratos y demás actos extrajudiciales. Se trata de un funcionario de características especiales, dada la complejidad de su misión y los amplios conocimientos de derecho que se requieren para llevarla a cabo; la independencia con la que procede, decidiendo por sí y ante sí; la posibilidad de ser elegido con libertad por los particulares, salvo excepciones; y la forma especial de remuneración procedente para los mismos.

²⁶ DE PIÑA VARA Rafael. Op Cit pag 383

Además de la función primordial de dar forma y autenticar los actos y negocios jurídicos de los particulares, el notario realiza otras actividades que pueden ser previas al otorgamiento del instrumento y preparatorias del mismo, posteriores y complementadas de la actividad instrumental (recepción de depósitos y expedición de comunicaciones entre otros) o independientes del instrumento, como son las certificaciones y los testimonios.

Dentro de los requisitos para ser aspirante al notario son:

- a) Ser mexicano por nacimiento en pleno ejercicio de sus derechos, tener veinticinco años de edad y no más de sesenta y tener buena conducta.
- b) Ser licenciado en derecho con cédula profesional, tres años de práctica profesional cuando menos.
- c) Haber realizado prácticas notariales bajo la dirección de un notario previas a la solicitud de examen.
- d) No haber sido condenado por sentencia ejecutoriada, por delito intencional
- e) Solicitar el examen correspondiente y ser aprobado en el mismo.

2.6. CONCEPTO DE FE PUBLICA

El concepto de fe pública se convirtió en una necesidad de carácter jurídico, que nos obliga a estimar como auténticos los hechos o actos a ella sometidos: es una verdad oficial que todos están obligados a creer.

La fe puede ser religiosa o humana. La religiosa es la que proviene de la autoridad de Dios que ha revelado algo a los hombres. La humana proviene de afirmaciones hechas por el hombre.

Si la fe humana proviene de una autoridad privada, se llama fe privada. A esta clase pertenecen los documentos privados, firmados por particulares, y que no tiene nada de fe pública si no son reconocidos legalmente ante una autoridad.

Si el documento por el contrario, proviene de o es emitido por una autoridad pública, estamos en presencia de un documento público y por lo tanto es un caso de documento que tiene aparejada la fe pública.

Rafael de Pina Vara nos dice que la fe pública es: "Calidad de certeza atribuida al contenido de los documentos notariales y las certificaciones de quienes se hayan autorizados para ejercerla por la legislación mercantil."²⁷

La fe pública, tiene, la fuerza de probar frente a terceros, pero no la fuerza de obligar a esos terceros.

TIPOS DE FE PÚBLICA

Fe Pública Originaria.- Se da cuando se traslada el hecho al papel en forma de narración, captado directamente por la vista y el oído del funcionario.

Fe pública Derivada.- Es aquella que el funcionario no actúa sobre hechos, cosas o personas, sino únicamente sobre otros documentos.

MODALIDADES DE LA FE PÚBLICA

La Notarial.- Es representada por la actividad del notario dirigida a la autorización de contratos y demás actos jurídicos extrajudiciales.

La Registral.- Se refiere a lo hecho constar por el registrador de la propiedad en los libros de registro de la propiedad a su cargo.

La Judicial.- Atribuida al secretario judicial, en su calidad de autenticador de las actividades del proceso.

La Mercantil.- Confiada a los corredores de comercio.

²⁷ Ibidem pag. 288

2.7. CONCEPTO DE RELACIONES DE TRABAJO.

Se entiende por relación de trabajo, cualquier que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinando, a una persona mediante el pago de un salario (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo)

Podemos deducir que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que empieza a prestarse el servicio.

La relación de trabajo es solo un medio para dar nacimiento al contrato, ya que siempre existiría una subordinación.

Los elementos de la relación de trabajo son: Objetivos por ejemplo la prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario; subjetivos por ejemplo el trabajador y patrón.

La duración de la relación de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo Indeterminado, es decir, el contrato regirá mientras haya capacidad física y mental del trabajador para poder prestar su servicio.
- b) Por obra determinada, este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral.
- c) Por tiempo determinado, tiene algunas variantes, como son el plazo y la condición.

2.8 CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO

Acertadamente el Contrato Colectivo de Trabajo constituye el logro anhelado por los trabajadores, pues les permite participar libremente en la fijación de las condiciones de trabajo, ya que esta figura jurídica es el resultado de la evolución del derecho individual al derecho colectivo.

La Doctrina ha definido al contrato Colectivo de Trabajo, como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable de las necesidades del obrero

Los tratadistas proponen algunas definiciones de Contrato Colectivo de Trabajo, conceptos que si bien en todos los casos son útiles, cuando no exactos, alguno de ellos adolece de acepción general.

2.8.1 ASPECTO GENERAL

Los tratadistas proponen algunas definiciones de Contrato Colectivo de Trabajo, conceptos que si bien en todos los casos son útiles, cuando no son exactos algunos de ellos adolecen de acepción general.

El termino de Contrato Colectivo del trabajo se generaliza en la doctrina principalmente con Berthelemy Reynaud; Francisco Concentini; Carlo Costamagna.

García Oviedo le llama igualmente Pacto Colectivo de Trabajo, sostenido que la expresión tarifa que usa la doctrina Alemana parece referirse exclusivamente al salario.

Gallart y Folch propone la denominación Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo.

"Jesús Castorena al referirse a las partes contratantes, a su elaboración y que manifiesta puede ser Convencional, arbitral, publico o privado, lo define como: El régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato al que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un arbitro publico en el que se delega por aquellos esa facultad, para regular la prestación de los servicios y las materias derivada de ella".²⁸

Ernesto Krotoschin manifiesta que el contrato colectivo de trabajo es un acto jurídico bilateral que se constituye entre una o varias asociaciones profesionales obreras y una o varias asociaciones patronales o un solo patrón, con el fin de regular las condiciones de trabajo que se aplican en las relaciones laborales respectivas para mantener un estado de paz entre las partes contratantes.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) da la siguiente definición: Es convención colectiva toda convención escrita, concluida, por un cierto periodo, entre uno o varios patrones, o una organización patronal, de una parte y un grupo de obreros o a una organización obrera, de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesan al trabajo.

2.8.2 ASPECTO LEGAL

"Contrato Colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto

²⁸ CASTORENA Jesús. "Manual del Derecho Obrero." 6ª Edición, Editorial Porrúa México 1984 pag 271

de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”²⁹

2.9 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO

La contratación colectiva reviste ciertas características entre las que encontramos la obligatoriedad, extensibilidad, inmediatez y generalidad.

La obligatoriedad.- Se encuentra en el artículo 387 de la ley, donde señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar, cuando lo solicite, un contrato colectivo; si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la citada ley. Esta característica no lleva a concluir que los contratos colectivos pueden tener su origen en forma ordinaria a través de un movimiento de huelga que es lo que sucede en la práctica; en donde en una empresa pueden llegar a existir más de un contrato colectivo de trabajo.

La extensibilidad.- Encuentra su fundamentación en el artículo 396 de la ley donde señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extiendan a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, inclusive a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el contrato colectivo.

La inmediatez.- Se refiere a que una vez entrando en vigor, surtirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo, debiéndose por convenio reformar los contratos individuales de trabajo.

La generalidad.- El contrato colectivo tiene el carácter de obligatorio, abstracto y general para toda la empresa o empresas que abarque.

²⁹ ARTICULO 386 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las prestaciones que se contemplen en el contrato colectivo de trabajo deben ser superiores a las establecidas en la propia ley de la materia y contratos individuales que existan en el centro de trabajo porque de lo contrario perdería la razón de su existencia en el campo del derecho laboral.

Si dentro de una misma empresa existen varios sindicatos, el titular del contrato colectivo será el que tenga mayoría de trabajadores, entendiéndose que la pérdida de esa mayoría entraña la pérdida de la titularidad del contrato colectivo.

Podemos establecer una breve diferencia entre un contrato colectivo de trabajo señalada por la Suprema Corte de Justicia en donde menciona que un contrato ley requiere que concurren 2/3 partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que ambos pertenezcan a una rama industrial. Mientras que el simple depósito de un contrato colectivo en la Junta Local ó Federal de Conciliación y Arbitraje para que entre en vigor, deberá cumplir una diversidad de requisitos, como por ejemplo, tiempo de su duración, etc.

La característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores, que se contemplan en el artículo 123° Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

2.9 CONCEPTO DE SINDICATO

La palabra Sindicato tiene un origen francés, su raíz se haya en textos griegos y latino de carácter jurídico. La Ley Le Chapellier utilizó el vocablo *syndic* como sinónimo de sujeto directivo de grupos profesionales.

La primera expresión formal de su uso radica en 1810, y en una federación parisiense denominada *Chambre syndicale du batiment de la Sainte-Chapelle*, constituida por diversas corporaciones patronales existentes en el Imperio merced a la tolerancia de Napoleón.

Por su etimología, deriva del griego *sundike*, que en su versión contextual vale como "justicia comunitaria", y en su aplicación de concepto, idea de administración y atención de una comunidad.

En su versión laboral, la palabra Sindicato se utiliza, indistintamente, referida a las agrupaciones empresariales y de trabajadores.

2.10.1 ASPECTO GENERAL

"Asociación formada para la representación y defensa de interés económicos comunes a todos los asociados. Sociedad constituida por obreros de una profesión o rama industrial determinada, con el propósito de defender sus intereses individuales o colectivos."³⁰

"Asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva."³¹

"Asociación de trabajadores o patrones que tiene por objeto la defensa de los intereses y derechos de sus miembros."³²

³⁰ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Editorial Porrúa México 1995 pag 704

³¹ ENCICLOPEDIA MICROSOFT. ENCARTA 2001

³² ALEGRIA MARTINEZ Abraham. "Mi Abogado Personal." Reader's Digest. México 1995 pag 431

2.10.2. ASPECTO LEGAL

La Ley federal del Trabajo define al sindicato en su artículo 356 como: "La asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses." ³³

De los conceptos anteriormente citados se observa que tienen en común definir al sindicato como una asociación y que tienen intereses comunes y que persiguen un fin y cuenta con una personalidad jurídica.

Los diferentes autores le dan una interpretación al concepto que enuncia la ley, pero la definición de sindicato en la ley es muy sencilla.

2.11. CONCEPTO DE TITULARIDAD

"Relación de correspondencia existente entre un derecho subjetivo y un sujeto determinado, o calidad de sujeto en una relación jurídica básica." ³⁴

"Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento." ³⁵

La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la titularidad del contrato colectivo de trabajo. En conclusión en los casos posibles, el sindicato que representa el mayor interés profesional dentro de la empresa, podrá exigir a la Autoridad laboral se otorgue la titularidad del contrato colectivo, más no por vía de huelga sino a través de un procedimiento especial señalado en el artículo 782 de la Ley Federal de Trabajo.

³³ ARTICULO 356. Ley Federal del Trabajo

³⁴ DE PINA VARA Rafael. Op Cit. pag. 332

³⁵ BAILON VALDOVINOS Rosalio. "Derecho Laboral, Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas." Editorial Mundo Jurídico México 1991 pag 112

La Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo debe entenderse como el sindicato que tiene la plena capacidad legal para ejercitar las acciones colectivas o individuales que deriven del mismo a nombre de sus representados y la acción relativa a la titularidad recae en la voluntad propia de los trabajadores para que decidan la situación conflictiva.

2.12. CONCEPTO DE DETENTACIÓN

“Acto en virtud del cual se retiene por alguien lo que no le pertenece en forma legal.”³⁶

La existencia de dos o más sindicatos dentro de una empresa supone el reflejo inequívoco de la diversidad que es propia de la naturaleza humana, así las cosas, la ley ha resuelto que la titularidad del contrato deberá corresponder al sindicato mayoritario en el interés profesional, dado que la voluntad de la mayoría es el soporte de las decisiones sindicales.

Cabe preguntarse ¿qué ocurre cuando un sindicato diferente del que ostenta la titularidad, consigue agrupar a la mayoría de los trabajadores?. Para resolver dicha cuestión la LFT consigna que la pérdida de la mayoría del interés profesional supone la pérdida de la titularidad del contrato. Es muy importante considerar que no basta con que se dé la situación de hecho; la pérdida de la mayoría debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Así, si uno de los sindicatos se torna minoritario, pierde su legitimidad para gobernar.

Con ello, cuando uno de los sindicatos considere que agrupa la voluntad mayoritaria de los trabajadores, puede promover ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en un juicio especial la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

³⁶ Ibidem pag 113

Del capítulo anterior analizamos las figuras jurídicas que interviene en una relación de trabajo. Podemos establecer que para que se figure esta relación se necesita de tres elementos indispensables: trabajador, patrón, empresa o establecimiento y principalmente una remuneración.

Por lo que respecta al concepto de notario concluimos que es un funcionario investido de fe pública, figura necesaria en nuestro tema a desarrollar.

El surgimiento del Contrato Colectivo en nuestra legislación, ha sido un logro trascendental para los trabajadores mexicanos para la mejora de las condiciones de trabajo.

En el siguiente capítulo comenzaremos por analizar la envoltura protectora que tiene un contrato colectivo, los requisitos que se deben cubrir para la celebración del mismo, los efectos que produce su celebración.

Posteriormente analizaremos el procedimiento especial que se realiza ante Junta de Conciliación y Arbitraje para demandar la titularidad del Contrato Colectivo; la necesidad de cubrir algunos requisitos y la modificación al artículo 931 de la ley en la materia en cuanto a la prueba de recuento indispensable en este procedimiento especial.

CAPITULO TERCERO

TITULARIDAD Y DETENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO

3.1. ENVOLTURA DEL CONTRATO COLECTIVO

La envoltura protectora es el conjunto de normas convencionales y legales, que tiene por finalidad asegurar, la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas la fecha a partir de la cual principiara sus efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes.

La Doctrina ha definido al Contrato Colectivo de Trabajo, como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido mas favorable a las necesidades del obrero.

Así pues, el Contrato Colectivo es el documento elaborado por un sindicato de trabajadores y patrones en el que se fijan las condiciones de trabajo que imperan en una o mas empresas durante su vigencia que conlleva a un pacto de voluntades, aun cuando la voluntad de los trabajadores es delegada a un comité ejecutivo y por ello se afirma que la participación de los trabajadores no es directa y el documento propiamente no se refiere a derechos individuales, sino que establecen ciertas condiciones que ampara a un grupo numeroso de individuos, que por regla general superan las mínimas consignadas en las leyes.

A primera vista la creación del contrato colectivo solamente significaba un acuerdo de voluntades de carácter meramente privado, y que servía para regular una situación interna; más éste instrumento ha cobrado tal fuerza que hoy día es una de las formas más ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas en el ámbito laboral.

El Contrato Colectivo puede tener su origen principalmente en dos fuentes a saber, el común acuerdo de las partes, o bien la resolución de una autoridad; aun cuando la sentencia colectiva trata de modificar un contrato ya existente y que la forma más formal de dar nacimiento a estos contratos es el acuerdo de dos o más partes.

Es por ello que puede afirmarse que el contrato colectivo es el instrumento idóneo para incrementar los beneficios laborales en favor de la clase trabajadora, ya que paulatinamente superan las expectativas enunciadas de manera taxativa como las mínimas indispensables para la realización de un trabajo personal subordinado; y para adecuarse con las necesidades cambiantes del grupo, las cláusulas de este se revisan periódicamente.

Podemos sintetizar que la envoltura del contrato colectivo se refiere a las cláusulas que regulan la vida del contrato como son su duración, modificaciones, revisión y terminación, así como en su ámbito especial de validez.

Así mismo el contrato colectivo reviste del elemento normativo que constituye el conjunto de cláusulas relativas a las condiciones de trabajo; el elemento obligatorio que se integra por las disposiciones que fijan las obligaciones contraídas por las partes; elementos accidentales que son las cláusulas que prevén situaciones específicas como la creación de comisiones para el cumplimiento de funciones económicas y sociales, normas para dirimir controversias surgidas por la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el mismo.

A continuación explicaremos brevemente cada uno de estos aspectos; la duración asignada al contrato colectivo implica el señalamiento del día y hora en que principiara a surtir efectos, lo cual, a falta de una regulación expresa, se determinará de conformidad con el artículo 390 de nuestra legislación, por la fecha y hora del depósito; de la misma manera, la terminación del plazo de vigencia dependerá del inicio del lapso de duración.

Después de su nacimiento, la vida del contrato colectivo cruza por tres momentos reglamentados en la ley.

La duración.- En la duración de las convenciones colectivas entran en estos dos principios: la necesidad del tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases. Y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradas y justas.

La revisión.- La revisión no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba, lo que no es óbice para que se modifiquen algunas reglas de carácter técnico o algunos aspectos del elemento obligacional.

Dentro de la revisión hay dos formas: la revisión convencional y la revisión obligatoria; la primera de ellas consiste en que el sindicato y el empresario pueden convenir en cualquier tiempo para revisar los aspectos que busquen convenientes o útiles; este tipo de revisión se efectuara antes del vencimiento del contrato colectivo, porque en caso contrario, el procedimiento normal pasara a ser de carácter obligatorio.

La revisión obligatoria consiste en que el sindicato o el patrón emplaza a su contraparte, en los plazos convencionales o legales a que concurran a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que sin ninguno de las partes hace el emplazamiento, el contrato queda prorrogado por un periodo de tiempo igual al originario.

Los titulares de la revisión pueden ser: Si se celebre por varios sindicatos de Trabajadores, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión; si se celebre por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos; si se celebre por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo.

Las modalidades de la revisión son: la que se realiza en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo; y la revisión legal que se solicita y se desarrolla en los plazos establecidos por la ley.

El periodo de revisión puede ser parcial que comprende el plazo de treinta días; y general que transcurre desde la presentación de la solicitud hasta la fecha del vencimiento del contrato colectivo. El artículo 400 de la ley laboral dispone que si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato se prorrogara por un periodo igual al que hubiese fijado para su duración.

La Terminación. - El artículo 401 establece las causas de terminación las cuales son:

- A) Por mutuo consentimiento entre trabajadores y empresario,
- B) Por terminación de la obra,
- C) Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso. el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

3.1.1. REQUISITOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

La Ley Federal del Trabajo establece dentro de los artículos 390 al 395 cuales son los requisitos mínimos indispensables (tanto de forma como de fondo), que deben de reunir todos los contratos colectivos, de entre los que se destacan que debe de celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad; el que deba de hacerse por triplicado, entregando un ejemplar a cada parte y se depositara el otro tanto dentro de la Junta Federal o Local de las de Conciliación y Arbitraje; así como la mención de que dicho contrato surtirá sus efectos legales desde la fecha y hora de presentación del documento (salvo pacto en contrario) ante la autoridad jurisdiccional que en éste caso ejerce labores eminentemente administrativas.

El Contrato Colectivo de Trabajo contendrá, además:

1. Nombres y domicilios de los contratantes;
2. La empresa o establecimientos que abarque;
3. Su duración o la mención de que es por tiempo indeterminado o por obra determinada;
4. Las jornadas de trabajo;
5. Los días de descanso y de vacaciones;
6. El monto de los salarios;
7. La cláusula relativa a la capacitación y al adiestramiento;

8. Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial que han de recibir quienes ingresen a la empresa;

9. La base de integración y funcionamiento de las comisiones que deban de integrarse de acuerdo a la ley; y,

10. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Los contratos colectivos que omitan la determinación de salarios serán nulos de pleno derecho; de no existir estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales y por ninguna causa podrán concertarse condiciones menos favorables para los trabajadores de las consignadas en las leyes y en otros contratos colectivos vigentes en la empresa o establecimiento.

La característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar a las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías a derechos mínimos a favor de los trabajadores.

Los artículos 387 y 388 de la ley laboral, indican los siguientes requisitos para exigir la celebración del Contrato Colectivo:

- a) Que se trate de un sindicato legalmente constituido, lo que significa a contrario sensu, que el derecho a la titularidad del contrato colectivo no puede ser exigible por los trabajadores en forma individual, cualquiera que sea el número de ellos, mientras no estén organizados sindicalmente y actúen a través de un sindicato.
- b) El sindicato tiene que acreditar su interés profesional mediante el hecho de tener afiliados suyos prestados servicios en la empresa del caso.

c) Cuando concurren varios sindicatos dentro de una misma empresa se observaran las normas siguientes:

Si concurren a la discusión y firma de la convención sindicatos de empresa o industriales, o unos y otros, el contrato deberá celebrarse con el que tenga mayor numero de trabajadores dentro de la empresa.

Si concurren sindicatos gremiales que sean aquellos integrados por trabajadores de determinados oficios o especialidades, el contrato deberá de celebrarse con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones en las que exista un mayor numero de trabajadores de estas profesiones, siempre que entre sí lleguen a un acuerdo sobre el particular, de no suceder esto cada sindicato celebrara un contrato colectivo para su profesión.

Tal es el caso de las empresas aéreas o periodísticas, en las que cada sector profesional se rige por un contrato colectivo distinto: pilotos, sobrecargo, ingenieros de vuelo, personal de tierra, etc., en las primeras; reporteros, articulistas, impresores, empleados de administración, etc., en las segundas.

Si concurren sindicatos gremiales, de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato destinado a regular las actividades de su profesión, siempre que el numero de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a toda las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 de la ley laboral que

dispone: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa demandada o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Una vez firmado un contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular de mismo representara el interés profesional de los trabajadores afiliados y por extensión a los trabajadores de la empresa y siempre que conserve la mayoría de los trabajadores, tendrá su representación, por lo que si se pierde esta, dicho sindicato dejara de tener la representación del interés profesional y por tanto, la titularidad del contrato colectivo, como lo señala el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo se requiere para ello que se haya substanciado el procedimiento especial y declara la pérdida de la titularidad por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, es que cuando nos encontramos ante un conflicto colectivo.

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o mas personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el Derecho del Trabajo, resaltando dos características en especial: primero que una de las personas que intervenga en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo; segundo la materia sobre la que versa el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.

El consentimiento en el contrato colectivo, es un requisito de existencia; si el legislador derivo hacia las partes la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo, es lógico que en ejercicio de esa facultad se haga intervenir el consentimiento.

La autoridad del trabajo puede intervenir para fijar las normas del contrato colectivo, cuando haya un sometimiento de las partes a ella. Para celebrar o revisar el contrato los trabajadores tiene dos vías: la huelga y el arbitraje. Si se elige la primera de ellas, será el acuerdo de las partes el que decida sobre el contenido del contrato colectivo; si se elige la segunda, será los que la autoridad resuelva.

El objeto del contrato colectivo es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio; este objeto es lícito puesto que es la Ley la que lo sanciona, y es por lo demás el objeto obligado del contrato colectivo de trabajo.

Es un requisito indispensable celebrar el contrato colectivo por escrito y hacer de él tres ejemplares. Si falta este requisito el contrato colectivo es nulo.

La formalidad surge debido a la extensión, complejidad, y a la cantidad de materias que regula el contrato colectivo de trabajo porque no puede confiarse a las memorias y que requiere de precisión, tal y como lo establece el artículo 390 de la legislación laboral.

Una vez formulado el contrato colectivo, este debe depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de la empresa o empresas interesadas en él, si se trata de industrias de jurisdicción local; y ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje si son empresas de jurisdicción federal tal y como lo establece el artículo 390 de la legislación laboral.

El depósito es un requisito necesario para la vigencia del contrato colectivo como para su existencia. El contrato colectivo no producirá sus efectos legales, sino desde la fecha y hora en que hay sido depositado por cualquiera de las partes. Algo muy importante es que el contrato no depositado no obliga a las partes, ni puede oponerse a terceros.

El depósito es además, de una formalidad, un procedimiento de publicidad establecido para la protección de derechos de terceros, de los interesados, de las partes que celebren el contrato colectivo.

En la celebración del contrato colectivo deberá siempre tenerse presente que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro, no podrán afectar derechos adquiridos de los trabajadores ni prestaciones ya devengadas y no podrán referirse a los trabajadores individualmente determinados.

Una vez que ya se ha celebrado un contrato colectivo entre el sindicato y el patrón se analizará los efectos que produce este.

3.1.2 EFECTOS QUE PRODUCE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

Una vez celebrado el contrato colectivo puede existir una modificación de las condiciones de trabajo. Cada obrero y cada patrón en particular, ligados por relaciones de trabajo vigentes, adquieren la obligación de ajustar los contratos individuales de trabajo a las cláusulas contractuales. La modificación es una consecuencia obligada de la celebración del contrato, ya que dichas estipulaciones pasan a formar parte de los contratos individuales de trabajo.

Los patrones están obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoría de las condiciones de trabajo. En los contratos no podrán concertarse condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimientos, esto no obliga a los patrones a mejorar esas condiciones, pero el lograrlo está en la esencia de la labor de los sindicatos.

A través del contrato colectivo los trabajadores pueden conseguir dos fines:

- El reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados.

- La mejoría de las condiciones de trabajo, El sindicalismo ha servido en muchos casos en sentido opuesto a los intereses de los propios trabajadores; muchos empresarios aun piensan que para ellos puede ser ruinoso celebrar contratos colectivos de trabajo.

Los contratos colectivos no pueden ser eternos; por lo contrario, deben modificarse periódicamente para adaptarse a la vida cambiante y para cumplir con su misión.

3.1.3. BENEFICIOS QUE PRODUCE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

El contrato colectivo de trabajo es la expresión de las condiciones o características pactadas entre el sindicato y la empresa, de acuerdo con la ley dentro de las cuales se presta el servicio o el trabajo para cumplir con los fines particulares y sociales de esa institución.

Frente a las condiciones individuales para cada trabajador surge el contrato colectivo, que representa el convenio celebrado entre la representación de la fuerza de trabajo en la empresa, ya no únicamente para determinar las condiciones personales, sino colectivas.

Un contrato colectivo de trabajo no se entiende sin esa fusión de esfuerzos para lograr, que la empresa y el sindicato cumplan con su obligación esencial de proporcionar a los trabajadores los medios para satisfacer sus fines personales, familiares y sociales, es decir, en términos generales podemos ubicar las condiciones generales de trabajo, y en términos particulares: el salario, prestaciones económicas, días de descanso, seguridad e higiene, prima para capacitación, incrementos de salario y control de calidad, etc., ya

que son elementos esenciales que se deben pactar grupal o colectivamente entre la empresa y el sindicato, dando lugar al nacimiento del contrato colectivo, el cual es el principal objetivo de la agrupación sindical y de manera concreta sus objetivos de estudio.

Podemos concluir que el hecho de que un sindicato y patrón celebre un contrato colectivo, los trabajadores obtendrán un beneficio ya sea de carácter personal o colectivo dentro de la relación de trabajo.

Dentro de la practica de nuestro trabajo como actuario de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se tuvo la oportunidad de leer el Contrato Colectivo de Trabajo de la Empresa POLYCEL DE MEXICO S.A. DE C.V. dentro de un beneficio personal para cada trabajador es la despensa de cada mes para el trabajador que no falte y que dicha cláusula menciona que debe contener ésta; Un seguro de vida por un millón quinientos mil pesos, ya sea por muerte natural o accidental; beneficios que me parecieron interesantes.

Dentro de la practica podemos observar que los contratos colectivos de trabajo se han manejado al antojo de los secretario generales y del patrón, porque hay muchos intereses de por medio y los cuales principalmente son de carácter político.

Los contratos colectivos de trabajo que a mi consideración tienen gran fuerza son: El Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social y el de Teléfonos de México.

3.2. REGLAMENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

El carácter histórico que tiene el derecho del trabajo, siempre ha sido materia de polémica y discusión, más cuando se percibe que sus logros no siempre se obtuvieron en

forma voluntaria y pacífica, sino como resultado de agitadas manifestaciones de los trabajadores, algunas fuertemente reprimidas, mediante las cuales se pretendía obtener mejoras a sus condiciones laborales, lo que reflejaba en ocasiones, un conflicto de lucha de clases.

La propia revolución mexicana como movimiento social, propició el florecimiento de principios como el de justicia social y sentó las bases de un derecho laboral, que quedó plasmado con rango constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917; ello motivó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, de 14 de enero de 1918, primera en su tipo en el país, y generó posteriormente la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 que, conforme a dicho principio, es el marco que regula la protección de los derechos de los trabajadores, así como los procedimientos para solucionar las diferencias que surjan entre el patrón y el trabajador.

Aunado a esto, el ejercicio del derecho laboral, los logros de la clase trabajadora y la interpretación que los órganos jurisdiccionales federales realizaron y moldearon su contenido primario y generaron la necesidad de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el 1o. de mayo de 1970. Dicho cuerpo normativo presentó importantes reformas adjetivas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, bajo la premisa de que los procedimientos laborales han de estar exentos de formalismos innecesarios. han de contar con un periodo previo de conciliación y su tramitación debe ser más ágil. Esta evolución refleja la importancia y trascendencia que tiene la materia laboral en nuestra sociedad actual.

En la nueva Ley Federal del Trabajo y en las reformas de 1980, establece un capítulo especial denominado "Procedimientos Especiales", que tiene por objeto señalar formas brevisimas para solucionar determinada clase de conflictos.

Debemos resaltar que al expedirse la Ley Federal del Trabajo en 1931, no existía más que un procedimiento antes de las Junta de Conciliación y Arbitraje, no obstante que hacia referencia a los conflictos colectivos. Es en la Ley Federal del trabajo de 1970,

donde en los artículos 782 al 788, se incorporan los procedimientos especiales que no había previsto su antecesora, en la Exposición de Motivos se daba la explicación de ésta medida al señalar: "Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente. bien por su menor cuantía, que generalmente significara una necesidad apremiante para el trabajador, bien por las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. El procedimiento, se desarrolla en una sola Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, de Ofrecimiento y Rendición de Pruebas y Resolución. Con la reforma procesal de 1980, el procedimiento especial queda regulado en los artículos del 892 al 896 de la Ley Federal del Trabajo, el primer precepto enumera los conflictos que deberá tramitarse bajo dicho procedimiento y los restantes artículos, se refiere a la tramitación, reglas de aplicación y resolución del procedimiento especial.

El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos:

Artículo 5° fracción III, (Resolución de la jornada excesiva, dada la índole del trabajo)

Artículo 28° fracción III, (Prestación de servicios de Trabajadores Mexicanos en el extranjero).

Artículo 151°, (Habitaciones en Arrendamiento a los trabajadores)

Artículo 153° fracción X (Acciones relativas a Capacitación y Adiestramiento)

Artículo 158° (Cuadro general de Antigüedades)

Artículo 162° (Prima de Antigüedad)

Artículo 204° fracción IX (Repartición de los trabajadores de los buques)

Artículo 209° fracción V y 210° (Terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores de los buques cuando estos se pierden por apresamiento o siniestro)

Artículo 236° fracción II y III (Trasladar o repatriar a trabajadores de aeronaves)

Artículo 389° (Pérdida de la Titularidad del Contrato Colectivo)

Artículo 418° (Pérdida de la Administración del Contrato Ley)

Artículo 424° fracción IV (Revisión del Reglamento Interior de Trabajo)

Artículo 427° fracciones I, II, y VI (Suspensión Temporal de las Relaciones de Trabajo)

Artículo 434° fracciones I, III, V (Terminación de las relaciones de trabajo)

Artículo 439° (Reajuste de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de trabajo)

Artículo 503° (Indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo)

Artículo 505° (Designación de los médicos de la empresa)

3.3.PROCEDIMIENTO ESPECIAL SOBRE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

La palabra conflicto tiene el significado de preatención resistida. así pues, los conflictos laborales son las controversias que se suscitan en el marco del derecho del trabajo y van desde la inconformidad derivada por la falta de pago de una pequeña suma salarial hasta las huelgas.

Existen muchas y muy variadas clasificaciones de los conflictos del trabajo, y de entre ellas me pareció ésta como la más apropiada.

Los conflictos laborales suelen clasificarse de la siguiente forma:

a) Por su significación, en:

- 1.- Estrictamente laborales; y,
- 2.- No estrictamente laborales.

b) Por los sujetos que intervienen, en:

- 1.- Entre trabajadores y patrones;
- 2.- Entre Trabajadores;
- 3.- Entre patrones; y,
- 4.- Otros sujetos.

c) Por la pretensión que encierran, o por su naturaleza, en:

- 1.- Jurídicos o de aplicación del derecho; y,
- 2.- De intereses económicos o de revisión del derecho.

c) Por el interés que afectan, pueden ser:

- 1.- Individuales; y,
- 2.- Colectivos.

En razón de los sujetos involucrados o que toman parte dentro de estos, los conflictos de trabajo se dividen de la siguiente forma: *entre Trabajadores y Patrones*, que es el conflicto típico, ya que coloca frente a frente a los factores de la producción, trabajo y capital. *Entre trabajadores*, que es una idea contraria a la unión fraternal de la clase trabajadora. *Entre patrones*, aún cuando están contemplados en la ley, en la realidad practica jamás se llevaban a cabo, dado que son resueltos por otras vías y ramas de la ciencia del derecho.

Por su naturaleza, los conflictos laborales se clasifican en *Jurídicos y Económicos*. Son conflictos de **naturaleza jurídica**- Aquellos que surgen de la aplicación o de la interpretación de las normas de trabajo, ya sean que se deriven de la voluntad de las partes (contractuales), o bien que se desprendan directamente de los códigos de conducta (legales); **ahora bien**, son conflictos económicos los que se refieren al establecimiento o modificación de las condiciones de trabajo, o bien de la terminación o suspensión de las relaciones ya individuales o colectivas de trabajo.

Por lo que respecta al tipo de interés afectado, los conflictos laborales pueden ser *Individuales o Colectivos*. Los primeros afectan el interés particular de uno o varios de los trabajadores; mientras que los segundos, afectan el interés gremial de los trabajadores. Esta clasificación no responde a la afectación numérica, es decir, no es determinante el número de contendientes, ya que obedece sobre todo al carácter de la relación individual o gremial que se lesione.

Como los grupos de conflictos responden a criterios de clasificación distintos, pueden combinarse entre sí.

De manera genérica, la solución de los conflictos laborales puede llegar por voluntad de las partes o sujetos implicados, por los buenos consejos de un tercero ajeno a la controversia o por la decisión de una autoridad jurisdiccional.

Atendiendo a los intereses en pugna son cuatro:

1.- **CONFLICTOS INDIVIDUALES.**- Son los que afectan intereses particulares, es decir, no de clase o grupo, e independientemente del número de trabajadores que en ellos intervenga, pudiendo ser jurídicos y económicos.

2.- **CONFLICTOS COLECTIVOS.**- Que son los que afectan intereses de toda parte de una comunidad obrera, los que pueden ser económicos y jurídicos.

3.- **CONFLICTOS JURÍDICOS.**- Son los que se refieren a la interpretación y cumplimiento de la Ley o de los Contratos y pueden ser individuales y colectivos, según sea el interés afectado.

4.- **CONFLICTOS ECONÓMICOS.**- Que son los que crean, suspenden, modifican o extinguen condiciones de trabajo.

Atendiendo a las partes o personas que en ellos intervienen pueden ser:

- a) Entre patrón y trabajador, ejemplo el despido.
- b) Entre trabajadores, por ejemplo, el derecho de preferencia, ascenso y escalafón.

- c) Entre patrones, podríamos señalar la sustitución patronal.
- d) Entre sindicatos, el caso ejemplo es el conflicto sobre la titularidad del contrato colectivo
- e) Entre sindicatos afiliados, por ejemplo la aplicación de la cláusula de exclusión
- f) Entre sindicatos y terceros, ejemplo la cláusula de admisión.

En relación con la Titularidad del Contrato Colectivo, al clasificar como un conflicto colectivo la *Organización Mundial del Trabajo* expresa: " Que las querrela entre sindicatos no son novedad, siempre han existido bajo la forma de conflictos que se presentan entre agrupaciones obreras que luchan para obtener el título de representante de las negociaciones colectivas (Titularidad del Contrato Colectivo), se dan como conflictos permanentes entre dos categorías de obreros y pueden ser de la misma empresa o de la misma profesión, que se formen por parte del mismo sindicato o de sindicatos diferentes, cuando estimen que los intereses de unos no puede ser satisfechos sin sacrificar lo de los otros y por consiguiente tratan de ser los redactores de la nueva convención colectiva.

Las resoluciones jurisdiccionales de los conflictos laborales están encomendadas por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje [JCA] (apartado "A", fracción XX) y al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (apartado "B", fracción XII).

Se recurre frecuentemente ante las JCA, en razón de que el procedimiento del trabajo está diseñado como un procedimiento gratuito, carente de formalismos y equilibrados de las evidentes diferencias que presentan trabajadores y patrones en la mayoría de las ocasiones.

Los principios procesales que dan cuerpo o fisonomía al procedimiento laboral están contenidos dentro de la LFT en los artículos 685 al 688 y son los siguientes:

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

1.- Publicidad. El procedimiento debe ventilarse en audiencia pública y sólo por excepción a puerta cerrada, cuando así lo exija la moral o las buenas costumbres;

2.- Gratuidad. En el procedimiento laboral no existen las tarifas, para las partes en el procedimiento judicial;

3.- Inmediatez. Es la proximidad que las JCA deben tener con las actuaciones judiciales, a fin de poder dictar resoluciones con pleno conocimiento de los hechos controvertidos;

4.- Instancia de parte. Para el inicio del procedimiento es necesario el impulso de la parte interesada, ya que no podrá iniciarse de oficio;

5.- Oralidad. Aún cuando muchas de las promociones se elaboran por escrito (para así dejar constancia de ellas), el procedimiento es preponderantemente oral, ya que esas promociones deberán ser ratificadas de manera oral;

6.- Informalidad. Dentro de los escritos y en las comparecencias no se exige forma determinada, es un proceso sin formalismos, y es suficiente que las partes señalen los puntos petitorios (pretensiones que se deducen) y que estos sean relacionados con los hechos de la demanda, para que las JCA pongan a funcionar el procedimiento jurisdiccional;

7.- Economía procesal. Dado que es obligación de las JCA tomar las mediadas necesarias para la regularización y ordenar la substanciación del procedimiento, con el fin de lograr la mayor economía, sencillez y concentración en el proceso, bajo la tesitura de una impartición de justicia pronta y eficaz;

8.- Carga probatoria al patrón. Se impone la carga de la prueba a quien dispone de los medios y elementos materiales apropiados para la búsqueda de la verdad, dado que es el patrón quien regularmente cuenta con los elementos para la comprobación de los hechos y esclarecer la verdad, la LFT señala 14 casos en que éste debe de aportar las pruebas cuando exista controversia; y,

9.- Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador. Figura nacida del juicio de amparo y adoptada por el derecho procesal del trabajo; y es obligación de la JCA auxiliar legalmente al que insta al órgano jurisdiccional para que haga correcto ejercicio de sus acciones siempre con base en los hechos planteados.

Este principio tiene cuatro manifestaciones:

- Completar las prestaciones omitidas;
- Señalar al actor las contradicciones y errores que haya realizado, para que los subsane en un breve plazo;

- Brindar la oportunidad de que en caso de no haber subsanado su error lo haga en la etapa de demanda y excepciones; y,

- Darle aviso al actor para que no caduque su acción por inactividad procesal.

Para la solución de las divergencias que se suscitan entre los sujetos en conflicto. la LFT ha establecido distintos tipos de procedimientos:

I.- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación. Se ventila ante estos órganos la primera de las etapas de los juicios de carácter laboral, es decir, sólo aquella en la que se procura el arreglo amistoso entre las partes; pero de no hallarlo deberán conocer las JCA dicho asunto.

II.- Procedimiento Ordinario. Éste comprende la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, es decir, aquellos que derivan de la aplicación o interpretación del derecho, ya sea que se encuentren contenidas en las estipulaciones de las partes (contratos) o bien dentro de las leyes o en cualquier otro instrumento jurídico.

Se inicia con una audiencia que consiste en tres etapas:

- Conciliación;
- Demanda y excepciones; y,
- Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Después se llevarán a cabo una o más audiencias para recibir las pruebas ofrecidas y admitidas por la JCA; desahogadas todas ellas (en una o varias audiencias), las partes podrán formular sus conclusiones o alegatos. Concluido ello el auxiliar formulará un

proyecto de sentencia, resolución o laudo, el cual será discutido y votado por los miembros de la junta, constituida de forma tripartita (representantes de los patrones, trabajadores y del gobierno).

De manera breve un procedimiento ordinario se ventila de la siguiente manera, y concluida la etapa de conciliación:

Demanda: Es la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva.

Contestación: Es la respuesta que da la persona afectada por la demanda, para aceptarla, negarla o para pretender modificaciones; y, para tal efecto opondrá las defensas y excepciones que le correspondan en su caso.

Pruebas: Consiste en ofrecer todos los medios a su alcance para apoyar su verdad y que presentara ante la autoridad para crearle convicción.

Alegatos: Son las manifestaciones vertidas por las partes en donde aluden que fue lo que probaron **con ellas**, en relación con los hechos que protesto de ciertos, tratando de convencer **al juzgador de que** le asistió la razón.

Sentencia: Es el juicio valorativo y lógico - jurídico que realiza el juzgador en donde no intervienen las partes en conflicto y que revuelven de fondo la controversia.

III.- Procedimiento Especial. Todo procedimiento del orden laboral supone la celeridad del mismo, aunque la LFT establece que determinados conflictos deben ser resueltos por medio de un procedimiento especial de carácter sumario; es decir que se desahogara en un periodo más breve que el procedimiento ordinario, es decir, en la medida de lo posible en una sola audiencia que comprende desde la conciliación hasta el laudo.

Los procedimientos seguidos en esta instancia son de la mayor trascendencia en la vida de las relaciones laborales, aunque también se tramitan en ésta vía aquellos asuntos de menor cuantía (menores a tres meses de salario).

VI.- Procedimientos para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica. En ésta vía se tramita los conflictos que afectan el interés gremial de trabajadores y patrones y que se relacionan con el establecimiento o modificación de las condiciones de trabajo y en ciertos casos de la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

V.- Procedimiento de Huelga. Regula el ejercicio del derecho constitucional de huelga, que consiste en la suspensión temporal del trabajo, como una medida de fuerza dentro de los alcances de la ley.

VI.- Procedimiento de Ejecución. Para aquellos casos en que las resoluciones que deciden en el fondo un conflicto no se cumplan de manera voluntaria o espontánea por la parte que resulto condenada.

VII.- Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios. Es el mecanismo ideal para tramitar aquellos asuntos que por su naturaleza necesitan la intervención de las JCA. sin que esté promovida jurisdiccionalmente una demanda. Se trata de actos meramente administrativos puesto que no hay conflicto o contienda por resolver.

Cabe mencionar que en la materia laboral la tramitación de los incidentes no quedan excluidos, aunque estos se resuelven con el asunto principal generalmente y en casos excepcionales las JCA pueden ordenar la resolución previa, es decir, por cuerda separada, o bien la suspensión del procedimiento hasta en tanto no sea aquél resuelto.

Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere los procedimientos especiales, la junta se integrara con el auxiliar, salvo los casos de los artículos **388** y **389**: 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de la LFT, en los que deberá intervenir el presidente de la junta o el de la junta especial (art. 897); pues solamente en los casos que no sea de extrema gravedad se permite que la dirección del procedimiento quede a cargo del auxiliar.

La existencia de dos o más sindicatos dentro de una empresa supone el reflejo inequívoco de la diversidad que es propia de la naturaleza humana, así las cosas. la ley ha resuelto que la titularidad del contrato deberá corresponder al sindicato mayoritario en el interés profesional, dado que la voluntad de la mayoría es el soporte de las decisiones sindicales.

La legislación laboral vigente no impide que en una misma empresa coexistan al mismo tiempo uno o varios sindicatos de trabajadores, bajo el principio que todo lo que no esta expresamente prohibido esta permitido.

Las acciones para exigir la celebración de un contrato colectivo y la titularidad del ya celebrado, **conlleva la idea de dos** momentos distintos y sucesivos; pues una es la acción para **exigir al patrón la celebración** de un Contrato Colectivo de Trabajo y otro son los derechos, facultades y acciones de las que goza el sindicato titular del contrato celebrado. No son derechos distintos e independientes, sino momentos sucesivos del mismo derecho, que no es más que la potestad jurídica de exigir la celebración de un contrato y una vez logrado obtener su estricto cumplimiento y su revisión.

CONTRATO COLECTIVO, DERECHOS QUE OTORGA AL SINDICATO CONTRATANTE. Es cierto que el artículo 43 de Ley Federal del Trabajo establece que cuando haya varios sindicatos en una empresa, el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse con el mayoritario.

pero es indudable que cuando ese contrato ya fue celebrado por uno de esos sindicatos, para privarlo de los derechos inherentes al propio contrato, deben observarse las formalidades de un juicio, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, pues el precepto legal citado no faculta para privar de un contrato colectivo de trabajo a un sindicato, cuando éste ya lo tiene, sin antes oírlo y vencerlo en juicio.³⁷

Así tenemos que el Conflicto Colectivo surge cuando una organización de trabajadores legalmente constituidos y con personalidad acreditada estima violados sus intereses de clase y los pone frente a otro grupo de trabajadores o frente a otro sindicato.

Y por Titularidad de un Contrato Colectivo, debemos entender que el sindicato que tiene la plena capacidad legal para ejercitar las acciones colectivas o individuales que deriven del mismo nombre de sus representados y la acción relativa a la titularidad recae en la voluntad propia de los trabajadores para que decidan la situación conflictiva.

Cabe señalar que el juicio de titularidad entraña un procedimiento especial de carácter jurídico, por que tiene por objeto determinar jurisdiccionalmente a cuál de los sindicatos corresponde la titularidad.

El hecho de que el sindicato demuestre reunir los requisitos legales para su constitución, no quiere decir que esto es suficiente para acreditar la titularidad del contrato colectivo, pues esta acción solo se demuestra comprobando que se tienen en la empresa la mayoría de los trabajadores y por tanto, derechos a representar el interés profesional de los trabajadores.

La tramitación de los procedimientos especial y ordinario suponen cierta diferencia, aún cuando la ley estipula que en los procedimientos especiales se observaran las disposiciones del procedimiento ordinario en lo que sean aplicables; así en los

³⁷.-Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: LVII; Página: 1125; Amparo en revisión en materia de trabajo 2926/38. Sindicato de Empresa de Trabajadores y Empleados de Muebles, S. A. 2 de agosto de 1938. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

procedimientos especiales, no son aplicables las reglas de la comparecencia personal en la conciliación (art. 876). **La Etapa Conciliatoria** se desarrollara en la siguiente forma:

1.- Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;...), y que en las personas morales se traduce en la exigencia de que concurra por medio de un representante o apoderado con facultades suficientes para conciliar y obligar a la empresa en la solución; en primer lugar por que los sindicatos son personas morales sui generis, y no pueden estar sujetos a las prescripciones relativas a las empresas y además por que en los conflictos colectivos están involucrados los intereses de la comunidad obrera, que tiene un carácter social distinto a los intereses patrimoniales de las empresas.

Así la cosas, los sindicatos comparecerán a la audiencia única, por medio de su representante o apoderado en términos del artículo 692 de la LFT, las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditara conforme a las siguientes reglas:

a) Los **representantes de los sindicatos** acreditaran su personalidad con la certificación **que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social**, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Es importante resaltar que dentro del procedimiento de titularidad del contrato colectivo no cabe el allanamiento, ni tampoco tener por admitidas las peticiones del sindicato demandante, por el hecho de no haber reconocido la personalidad del sindicato demandado, o por que no haya contestado la demanda, toda vez que la LFT estipula en su artículo 894, dispone la junta que al citar al demandando lo apercibirá que de no

concurrir a la audiencia única, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley; es contrario a la ley que se declare el cambio de titularidad del contrato colectivo, a favor del sindicato demandante, sin que se haya señalado expresamente la voluntad de los trabajadores de adscribirse a un sindicato determinado, por lo que es indispensable la prueba del recuento.

El procedimiento del conflicto de titularidad del contrato colectivo se iniciara con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citara a una audiencia de CONCILIACION, DEMANADA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCIÓN, de conformidad con el artículo 893 de la Ley Laboral.

Este escrito inicial de demanda, debe ser presentado por conducto del Secretario General del sindicato actor o de la empresa con facultades expresas en su Estatuto, quien acreditara su personalidad con la Toma de Nota del Comité Ejecutivo en funciones relacionado con el Estatuto que rige la vida interna de dicho sindicato, conforme lo dispuesto por el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo **deberán** de acompañarse al escrito inicial de demanda los siguientes documentos:

- 1.- El acta de Asamblea, que faculte al sindicato actor demandar la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- Las Cédulas de Afiliación de los trabajadores que se han afiliado a dicho sindicato.
- 3.- Las altas de los trabajadores ante el I.M.S.S. o cualquier otro documento idóneo con el que se acredite la relación laboral con la empresa demandada.

Si bien es cierto que los anteriores documentos no se determinan en la Ley Laboral. también lo es, que son necesarios en la practica para combatir el gran conjunto de reclamaciones de Titularidad que son artificiales.

Una vez radicado el escrito inicial de demanda, se ordena girar el oficio correspondiente a la Secretaria Auxiliar de Contratos Colectivos, a fin de que se informe si se encuentra depositado el Contrato Colectivo; o de que si es real la existencia de éste pero no con el nombre del patrón que se señala o con nombre diverso al sindicato demandado, y se ordenara el archivo del expediente que se trate. tomando en consideración que nos encontramos ante un procedimiento especial en el que se detenta la titularidad del contrato colectivo y no se da la existencia de la substitución patronal ni el enderezamiento de la demanda, pues el responsable de la relación colectiva de las condiciones establecidas en dicho contrato, lo es única y exclusivamente las persona física o persona moral y la agrupación sindical que lo suscribieron.

Por otra parte, si el informe es rendido en el sentido que sí existe el Contrato Colectivo de Trabajo, se señalará la fecha para la celebración de la **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCIÓN**, que se realizará conforme a las normas dispuestas por el artículo 895 de la Ley de la materia.

La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora. salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley (art. 894).

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta ley (art. 896).

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrara de conformidad con las normas siguientes (art. 895):

I. La junta procurara avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de la LFT, artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

a) Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

b) La junta intervendrá para la celebración de platicas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio];

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulara sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observaran las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley;

IV. Concluida la recepción de las pruebas, previa certificación que no existen pruebas por desahogar, se concede a las partes un termino de tres días hábiles para formular alegatos y transcurrido el termino de Ley se turna los autos a Resolución.

Los laudos que se pronuncian sobre la Titularidad del Contrato Colectivo los efectos que producen en el sindicato que dejo de representar el interés profesional de los trabajadores son:

- a) Carecer de representación legal ante las Autoridades Laborales
- b) Dejar de ser el titular del Contrato Colectivo de Trabajo
- c) Perder el Derecho de percibir los pagos por concepto de cuotas sindicales
- d) Carecer de representación legal ante la empresa.

Así mismo debemos puntualizar que el contrato Colectivo de Trabajo subiste aunque cambie la titularidad, mientras los mismos no sean declarados nulos o sean revisados en la forma prescrita por la Ley Federal del Trabajo.

Los Laudos que se pronuncian en los Juicios de Titularidad, no afectan los intereses jurídicos de la empresa, por cuanto se le ordena a reconocer a cualquiera de los sindicatos en contienda, ya que no es admisible la intervención del patrón en el régimen interno del sindicato, tal es el criterio que ha sostenido el mas Alto Tribunal en materia del Trabajo. por esta razón, el juicio de Amparo que llegue a interponerse por parte de los patrones en este tipo de Laudos, siempre es declarado improcedente y en consecuencia dictado del Sobreseimiento. Al respecto se ha dictado la siguiente **Jurisprudencia:**

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. LAUDO QUE DECLARA LA.- No afecta los intereses jurídicos de la empresa. El Laudo que se pronuncie sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo, no afecta los intereses jurídicos de la empresa, cuando condena a reconocerle a cualquiera de los sindicatos contendientes la titularidad, administración y detentación del contrato colectivo de trabajo, pues por una parte no es admisible la intervención del patrón en el régimen interno de los sindicatos, conforme a lo establecido en el artículo 133 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, y por otra, es intrascendente para el patrón cual de los sindicatos sea declarado titular del contrato colectivo, pues por disposición de la propia Ley Laboral contenida en los artículos 387, 388 y 389, el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tiene la obligación de celebrar cuando se lo solicite un contrato colectivo, o bien celebrarlo con el que represente el mayor interés profesional. Por lo mismo el amparo que se interponga en contra de esos laudos es improcedente, en términos

del artículo 73 fracción V de la Ley de Amparo y debe sobreseerse el juicio en términos de la fracción III del artículo 74 de la propia Ley.³⁸

El laudo que se dicte en los procedimientos especiales debe de reunir todos los requisitos de un laudo en la forma y en el fondo; pero si el conflicto versa sobre cuestiones de carácter colectivo, de naturaleza jurídica o económica, el laudo debe de tener las características de uno u otro, según el caso, en la estructura apreciación en conciencia de las pruebas y en su función social, en la aplicación o creación de la norma conforme a los principios generales del derecho del trabajo derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El laudo que decida sobre el fondo de los conflictos laborales, no admite ningún recurso ordinario en la legislación del trabajo; sin embargo, puede ser impugnado por medio del juicio constitucional de amparo, según la naturaleza del conflicto.

En aquellos casos que se refieran a cuestiones laborales de fondo o tratándose de conflictos colectivos jurídicos o económicos procederá el amparo directo ante la SCJN o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, en los casos de su competencia.

Cuando la resolución se refiera a cuestiones de otro carácter relacionadas con otros aspectos que no sean de fondo laboral, entonces el amparo deberá interponerse ante el Juez de Distrito competente, quien de no aceptar su competencia lo remitirá a la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante los Tribunales Colegiados de Circuito para los efectos que procedan, conforme a las reglas de su competencia aplicables a la jurisdicción constitucional de amparo.

Es importante reconocer también que no existe un límite de tiempo establecido para volver a demandar la titularidad del contrato colectivo, esta situación podría propiciar la promoción arbitraria de demandas de titularidad.

³⁸ Séptima época, cuarta sala, Semanario Judicial de la Federación amparo directo 4142/74 Distribuidora Levi, S.A 21 de febrero de 1975. Unanimidad de cinco votos. Ponente María Cristina Salmoran de Tamayo.

Es por ello, que a pesar de que la ley estipula que uno de los principios procesales estriba en la informalidad, es necesario que al escrito de demanda deban de acompañarse los elementos objetivos que den justificación a la acción; como el contar con un Estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir a sus miembros; bajo dichos estatutos la forma en que los trabajadores causarán alta como miembros activos del sindicato; los medios en como estas altas serán comunicadas ante las autoridades en que se encuentren registrados; y que ante esta autoridad obra la lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimientos en donde presten sus servicios; y que el recuento por si solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, ya que dicha probanza solo demuestra la simpatía de los votantes por uno u otro sindicato.

Otro de los principios que se mezcla dentro del procedimiento de titularidad del contrato colectivo, estriba en que los patrones carecen de interés jurídico para promover la impugnación de los laudos dictados por las junta, en virtud de que la elección del sindicato titular del contrato colectivo incumbe exclusivamente a los trabajadores de la empresa, subsistiendo el mismo contrato colectivo, por que el patrón carece de legitimación para impugnar el laudo que determine el cambio de titularidad sindical del contrato.

Cabe señalar que en los procedimientos de Titularidad, existe una reiteración de demandas relativas al mismo Contrato colectivo, razón por la cual el criterio que ha tomado la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es, una vez que haya sido substanciado el procedimiento y se ha emitido el Laudo correspondiente, respetando el principio de la ejecutividad de los Laudos contenida en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo. si se presenta una nueva demanda en la que se detenta el contrato colectivo de Trabajo que rige en la empresa demandada, se ordena el archivo de ésta última demanda, por no haber transcurrido los seis meses que por seguridad jurídica, se concede al titular o al nuevo Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, medida que tiene por objeto que las partes estén en condiciones de revisar su Contrato Colectivo.

A continuación proporcionaremos un ejemplo de una demanda por Titularidad del Contrato Colectivo (aplicación de los artículos 388, 389, 892 y 893)³⁹

Sindicato.
 Vs.
 Sindicato...
 Titularidad del CCT.

H. JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

..., Secretario General del Sindicato ..., con domicilio para recibir notificaciones en ..., ante ésta H. Junta respetuosamente comparezco y expongo:

Que en primer lugar, acredito mi personalidad, mediante copia certificada de la toma de nota del correspondiente comité ejecutivo sindical, expedida por ..., exhibo dicha copia compuesta de ... fojas útiles.

En segundo lugar, con fundamento en los artículos 388 y 389 de la LFT, vengo a demandar al sindicato ..., que puede ser notificado en ..., la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, cuyo ejemplar acompaño en ... fojas útiles, con copia para que se corra traslado a la contraria, misma que ha perdido la mayoría de los trabajadores y pido que así se declare.

En segundo lugar, demando al patrón ..., con domicilio en ..., para que en lo subsecuente, se abstenga de tratar con el sindicato demandado, todo asunto relativo a la administración y aplicación del contrato colectivo de trabajo mencionado y en su lugar, trate con la organización obrera que represento.

Fundan esta demanda las siguientes consideraciones de hecho y derecho:

³⁹ RUIZ LUGO, Sergio. "Practica del Enjuiciamiento Laboral." Editorial Aldana México 1996 pag. 354

HECHOS:

I.- El Contrato Colectivo de Trabajo que exhibo con esta reclamación, rige las relaciones laborales en la empresa ..., ubicada en ..., y fue depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. el día-mes-año, conforme al artículo 390 de la LFT. como se aprecia en la constancia anexa al ejemplar del contrato que acompaño, identificada con el anexo número ..., del mismo.

II.- Ahora bien, en la fuente de trabajo a que me refiero, existen dos organizaciones obreras (o más), el sindicato demandado y la que represento, registrada ésta, con los siguientes datos ..., como se acredita con la constancia de registro, cuya copia certificada exhibo en ... fojas útiles y que además se encuentra en la oficina que para tal efecto designan la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

III.- Hasta ahora, el sindicato demandado ha venido asumiendo la titularidad del expresado pacto colectivo.

IV.- Sin embargo, el sindicato demandado ya perdió la mayoría del interés profesional a que se refiere el artículo 388 y 389 de la LFT, misma que oportunamente habré de acreditar en éste juicio.

En tal virtud procede que se declare mayoritario al sindicato actor, para todos los efectos de hecho y de derecho que de ahí resulten, especialmente para que asuma la titularidad del pacto colectivo y se le entregue la administración del mismo.

DERECHO:

1.- Son aplicables en cuanto al fondo los artículos 388 y 389 y demás relativos de la LFT.

2.- En cuanto al procedimiento, son de aplicarse los numerales 892 al 899 de la misma ley.

PRUEBAS:

Para demostrar los hechos de esta demanda ofrezco las siguientes:

a) LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. En lo que beneficie a mi representada. Prueba que relaciono con todos los hechos de la presente reclamación.

b) LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. En lo que beneficie a mi representada. Prueba que relaciono con todos los hechos de la presente reclamación.

c) EL RECUESTO. Que habrá de practicarse conforme a lo dispuesto en el artículo 931 de la LFT, en el lugar, fecha y hora que a efecto se señale. Esta prueba se relaciona con todos y cada uno de los hechos expuestos en el presente curso, especialmente con el hecho marcado con el número IV, para acreditar que mi representada es el sindicato mayoritario, como se ha manifestado (que además resulta ser la prueba idónea para comprobar el interés profesional que tiene un sindicato respecto de la titularidad del contrato colectivo de trabajo).

d) LA DOCUMENTAL PRIVADA Consistente en el CCT, cuyo ejemplar acompaño en ... fojas y lo relaciono con todos los hechos expuestos en éste escrito, especialmente con el expresado en el hecho número I.

f) LA DOCUMENTAL PÚBLICA. Consistente en el certificado del registro sindical, que exhibo en ... fojas, para demostrar el hecho II de éste escrito, relativo al registro del sindicato que represento.

Ante usted H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, por lo anteriormente expuesto pido se sirva:

PRIMERO.- Me sea acreditada la personalidad con la que me ostento, por presentado éste escrito de demanda, anexos y copias simples de rigor para los efectos procedentes.

SEGUNDO.- Se tengan por ofrecidas las pruebas que hago valer y que se deje a salvo mi derecho para ofrecer más pruebas en la audiencia de ley.

TERCERO.- Se señale la fecha y hora, para celebrar la audiencia a que se refiere el artículo 893 de la LFT, con citación de la contraria.

CUARTO.- En su oportunidad se dicte laudo, en que se declare sindicato mayoritario a mí representado, para que asuma la titularidad y administración del CCT.

Protesto lo necesario.

México, D.F., a día, mes y año.

Nombre y firma.

El anterior ejemplo de demanda, contiene el ofrecimiento de pruebas; sin embargo el escrito inicial de demanda puede formularse con él o sin él, incluso se puede complementar en el momento mismo de la audiencia de ley, el ofrecimiento hecho en el escrito de reclamación o modificarlo, o bien ofrecerlas durante la audiencia.

En los conflictos por titularidad del contrato colectivo, es muy importante la prueba del recuento (ya que es la prueba idónea), por ser un elemento importante para demostrar cual de los sindicatos contendientes, representa la mayoría de los trabajadores o cuenta con la voluntad de los mismos.

3.4. LA NECESIDAD DE CUBRIR ALGUNOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD AL DEMANDAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, ASI COMO LA MODIFICACION AL ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Dentro del catálogo de las garantías individuales consignadas dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5º, encontramos una de las prerrogativas de más alto nivel, como es el derecho al trabajo digno y socialmente útil, y derivada de ésta y como complemento ubicamos al artículo 123º que establece el mínimo de derechos en favor de la clase trabajadora, y que de su fracción XVI, dentro del apartado "A", se desprende que tanto los trabajadores como los patrones tendrán el derecho de coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares donde se presta el servicio y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Estas normas son la parte esencial del Derecho Laboral su base, su fin, y sentido de los ordenamientos legales aplicables, dado que son normas que aseguran de manera **inmediata y directa tanto la salud y la vida del trabajador** y que le proporciona los ingresos necesarios para la subsistencia del trabajador y de su familia, a fin de elevar la condición del hombre.

Las condiciones de trabajo suelen ser las causas y el resultado de la acción sobre el trabajador de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad en su totalidad ya de manera directa o indirecta fijan tanto la duración del trabajo, configuran el proceso productivo, así como su forma de organización y división del trabajo y determinan el ambiente físico y material del trabajo, todos estos factores repercuten finalmente sobre la salud y vida personal y social del trabajador en función de sus respectivas capacidades de adaptación y la resistencia a los factores de trabajo.

La doctrina mexicana desde 1917 nos marca que la parte nuclear de las declaraciones de los derechos sociales contiene únicamente los beneficios mínimos en que el pueblo aseguro en su legislación a los trabajadores por la prestación de sus servicios y con ello se tradujo la grandeza de las miras al ordenamiento laboral, frente a las necesidades y a los anhelos de los trabajadores.

Así las cosas, los Contratos Colectivos de Trabajo en su aplicación, tienen muchas y muy variadas repercusiones en la vida de los asalariados como son la de asegurar las condiciones de trabajo establecidas por dichos pactos, permitir e incluso en vía coactiva verificar el estricto cumplimiento de lo pactado, evitando con ello que el poseedor de los medios de producción cambie dichas condiciones mínimas indispensables por unas menos favorables, así mismo, se obliga a los patrones a que cumpla con las obligaciones a su cargo y también le da derecho a exigir por parte del trabajador que cumpla con las suyas.

Con respecto a las condiciones mínimas y el establecimiento de condiciones más favorables a los trabajadores en la celebración de contratos o pactos colectivos, se pretende que las relaciones entre el capital y el trabajo sean estables y practicas, es decir, que los empresarios desean siempre que tanto los trabajadores como los sindicatos que los representan en sus intereses, convivan de conformidad con los Contratos Colectivos y que a través de este se dé una paz industrial y social, por lo menos durante la vida del acuerdo y de este modo poner en marcha una medida de estabilidad en sus relaciones entre ellos.

Ahora bien, vamos a hablar de los requisitos de procedibilidad que deben cubrir los sindicatos al demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo, determina que se reconoce la libertad de coalición tanto de patrones como de trabajadores (art. 354). Bajo este principio los artículos 357 y 358 de la misma, previenen respectivamente que los trabajadores y patrones pueden constituirse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa de

ninguna índole y sólo deberán reunir los requisitos mínimos indispensables, además de que a nadie puede obligársele a formar parte o no de él.

Sin embargo para poder constituirse como sindicato es necesario que por lo menos 20 trabajadores en servicio activo, o bien, de tres patrones (art. 364).

Por disposición expresa de la LFT los sindicatos han de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal; mientras que en los de competencia del fuero local han de inscribirse en las Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado la LFT alude que los sindicatos de trabajadores pueden ser (art. 360):

- **Gremiales.** Los integrados y formados por trabajadores de una misma profesión, especialidad u oficio.

- **Industriales.** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

- **De empresa.** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

- **Nacionales de industria.** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma industria instaladas en dos o más entidades federativas.

- **De oficios varios.** Los formados por los trabajadores de diversas profesiones; aunque sólo podrán constituirse en el municipio de que se trate y que el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

El sindicato es el instrumento por excelencia para el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores; dado que es la fuerza jurídica de la unión de los trabajadores, en contrapeso con la fuerza económica de los empresarios.

Dentro de los ámbitos en donde ha encontrado mayores resultados la acción sindical es la negociación colectiva, ya que los trabajadores organizados en sindicatos

pasaron de ser simples espectadores en la determinación de las condiciones de trabajo a sujetos activos en la discusión de las mismas.

Existen sin embargo al menos dos formas de sindicación:

- *La Sindicación Única.*
- *La Sindicalización Plural.*

La primera supone que solamente se permite la formación de un sindicato, que debe contar con el mayor interés profesional (mayoría de los trabajadores), de una misma empresa, de una misma rama del comercio o de una industria o de una determinada demarcación territorial. Mientras que la segunda, consiste en la posibilidad de crear varios sindicatos, independientes unos de otros, pero dentro de una misma empresa, de una misma rama del comercio o de una industria o de una determinada demarcación territorial.

Una de las propuestas a desarrollar es establecer en la ley criterio más estrictos en la cuestión del procedimiento para que la Junta admita las demandas de titularidad del contrato colectivo.

Un criterio que nosotros consideramos funcione en la práctica es el siguiente:

- A) Que la parte actora acredite su acción, es decir, que cuenta con la mayoría de los trabajadores legalmente reconocidos al servicio de la empresa y principalmente que es voluntad de ellos interponer la demanda de titularidad del Contrato colectivo.*

Dentro de nuestra práctica se suele dar que los representantes de sindicatos a título personal, formula su demanda de titularidad del contrato colectivo sin que los trabajadores estén totalmente de acuerdo, únicamente se les informa pero no se les toma realmente en cuenta.

Así mismo se presenta la problemática que el representante del sindicato ó algún abogado formulan las actas de asamblea de un machote únicamente para llenar los datos, incluso a los trabajadores primero se les hace firmar las hojas en blanco, sin que estos emitan realmente su voto.

A continuación se da un ejemplo de un acta de asamblea extraordinaria en donde se demanda la titularidad:

En la ciudad de México; siendo las 17:00 hrs. del día 1o. de Septiembre de 1995, encontrándose reunidos la totalidad de los trabajadores en el domicilio social del sindicato denominado UNION SINDICAL DE OBREROS, DE LAS ARTES GRAFICAS Y SERIGRAFIA SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL,

Con domicilio en CALLE JOSE VASCONCELOS NO.9 LETRA B COL. JACARANDAS, D.F., todos ellos que actualmente prestan sus servicios para el C. Ing. Edmundo Díaz Barriga en su carácter de representante legal con domicilio en CALLE HACIENDA DE LA FLOR NO. 4 FRACCIONAMIENTO HACIENDA DE LAS PALMAS,D.F.

Dicha reunión tiene por objeto celebrar una asamblea extraordinaria con el fin de tratar los siguientes puntos:

A) Ingreso al Sindicato denominado UNION SINDICAL DE OBREROS DE LAS ARTES GRAFICAS, SERIGRAFIA Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL, como miembros activos y ;

B) Plantear la demanda de Titularidad del Contrato Colectivo de trabajo al representante legal de POLYCEL DE MEXICO, S.A. DE C.V

Encontrándose presente a esta asamblea el Secretario General de la Organización Sindical, SR. PABLO REYES MORENTIN. Para dar inicio a la presente se nombro como presidente de la mesa de debates al SR. HILARIO GUTIERREZ, el cual es elegido por unanimidad de votos, acto continuo se pasa lista de asistencia la que arroja un total de 9 trabajadores, en este acto se concede el uso de la palabra al compañero JUVENCIO SANTOS HERNANDEZ, quien manifiesta que en representación de todos los ahí presente solicitan su ingreso al Sindicato, para que los defiendan de todas las anomalías que frecuentemente lleva a cabo el representante legal de la obra en construcción en la que prestan sus servicios, comprometiéndose también a cumplir con todas las obligaciones que sean necesarias a efecto de tener las prerrogativas a que tienen derecho los miembros activos.

Acto seguido hace uso de la voz el Secretario General del Sindicato, el cual en ese acto les manifiesta que con mucho gusto abre las puertas del Sindicato que representa siempre y cuando sepan cumplir con las obligaciones inherentes a que legal y estatutariamente están obligados y también en este acto los trabajadores asambleístas otorgan poder al comité ejecutivo del sindicato para proceder legalmente en consecuencia y en seguida se proceda a recabar la documentación respectiva para demandar la titularidad del contrato colectivo de dicha empresa en la cual todos prestan sus servicios con el objeto de obligarlos legalmente a dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley de la Materia, manifestándose a continuación que si tienen asunto diverso que tratar y en este acto el SR. JUAN HERNANDEZ MACIAS , hace uso de la palabra da las gracias al Comité Ejecutivo por haberlos recibido como miembros activos y escuchar las quejas y peticiones contenidas en el acta, produciéndose sonora ovación y el Presidente de la Mesa de Debates, da por terminada la presente asamblea a las 19:00 Hrs. del día de su inicio, firmando al calce todos los presentes de conformidad, DAMOS FE -----.

PABLO REYES MORENTIN.
SECRETARIO GENERAL.

RAMON GUTIRREZ
SECRETARIO DE DEBATES.

Con este tipo de asambleas en donde se utiliza únicamente un machote para iniciar los tramites correspondientes, un sindicato presenta una demanda de titularidad del contrato colectivo, sin ninguna formalidad, ya que solo les informa a los trabajadores que es necesario que firmen las hojas porque se pelea la titularidad del mismo. La mayoría de las veces éstos no se enteran de que contiene el formato.

En consecuencia se propone establecer que dichas asambleas se lleve a cabo ante la presencia de un notario publico a efecto de que realmente se convoque a los trabajadores a la reunión y que manifiesten que es su deseo adherirse al nuevo sindicato y demandar la titularidad del contrato colectivo; así se evitara que las actas se realicen de machote.

Se propone que sea ante un notario publico, ya que este esta investido de fe y puede hacer constar hechos de las partes mas no obligarlas. El testimonio del notario tienen dos características: primero, es un testimonio rogado; y segundo no tiene otro campo libre que el del instrumento publico.

Como el notario no puede ser testigo fuera del instrumento publico que autoriza, resulta que **relata los hechos en el momento en que suceden**, sin siquiera poder alterarlos, ya que para la formación del instrumento se requiere el asentamiento de las partes, que son protagonistas. Tampoco puede alterar la fecha ni lugar ya que la inalterabilidad del protocolo, por su foliación, numeración y fecha progresiva, se lo impide.

De todo lo anterior se deduce que por ser el testimonio del notario un testimonio rogado, cuyo campo solo puede ser el instrumento publico, es propio para que la ley le conceda los efectos de fe que le ha otorgado.

Con lo anterior podemos concluir, que se encuentra dentro de las facultades del notario que de fe de la asamblea del sindicato para demandar la titularidad del contrato colectivo, y principalmente que cuenta con la mayoría de los trabajadores al servicio de la empresa y que es su deseo formar un nuevo sindicato e interponer la demanda de titularidad.

PROPUESTA

En consecuencia se propone adicionar al artículo 893 de la Ley federal del trabajo que habla sobre como inicia el procedimiento especial, lo siguiente:

“Si un sindicato demanda la titularidad del Contrato Colectivo deberá acompañar al escrito copia certificada notarialmente del acta de asamblea para que acredite su interés jurídico.”

A continuación daremos una explicación de lo que es la prueba del recuento, como se desahoga, toda vez que es una prueba fundamental del procedimiento para determinar el mayor interés de los trabajadores en un conflicto de titularidad del contrato colectivo.

Las singulares características del Derecho del Trabajo y especialmente las peculiares relaciones surgidas entre sindicatos, trabajadores y patrones, crearon un medio de prueba sui generis: El recuento de trabajadores. Los artículos 895 y 931 de la Ley Federal del Trabajo hacen expresar referencia del recuento como medio de prueba y el segundo de ellos regula la forma de desahogarlo.

El recuento únicamente puede utilizarse en los conflictos colectivos pues no puede desahogarse en los individuales y ésta pudiera manifestarse como su principal característica.

Este medio de prueba ha ocasionado muchos problemas de interpretación en cuanto a su ofrecimiento, desahogo y en especial en relación con el computo de los votos; o sea, en la determinación de cuales personas tienen derecho a votar en una diligencia de recuento.

No podemos hacer ninguna referencia doctrinal en cuanto al concepto de recuento, porque no encontramos análisis alguno, evidentemente la Ley Laboral tampoco se ocupa de ello.

Podríamos determinar que se trata de una prueba de inspección, porque es un acto procesal donde se examina a personas, o sea a los trabajadores, los que deberán expresar su manifestación; debe desahogarse por conducto de un funcionario de la Junta, pues al no intervenir éste, el recuento no tendrá validez.

Podemos concluir afirmando, que el recuento es una inspección desahogada en conflictos colectivos, por funcionarios de un Tribunal del Trabajo, buscando verificar como se manifiesta la mayoría de un grupo de trabajadores en relación con determinado hecho controvertido.

En procedimiento de índole colectiva, es donde puede desahogarse el recuento, pues como dijimos antes, en los conflictos donde la controversia se ubica en intereses individuales, la opinión de la mayoría de los trabajadores no trasciende al resultado; aquí vale asentar que la naturaleza individual no la determina el número de personas ejercitantes de la acción, pues un grupo numeroso de trabajadores puede demandar, por ejemplo la reinstalación en su empleo, y la acción continuara siendo individual, aunque se le denomine "individual múltiple", lo que determina el carácter de conflictos individual o colectivo, es el interés que se encuentra en juego en el conflicto.

El ofrecimiento del recuento corresponde, como en los demás medios de prueba, a las partes, aunque en el caso de conflictos de titularidad del contrato colectivo, corresponde al sindicato accionante que asegura que representa a la mayoría.

La prueba de recuento es esencial e indispensable para su resolución, independientemente de que le sindicato codemandado controvierta o no la demanda, en virtud de que esta en juego la voluntad de los trabajadores, quien por lo tanto deben de manifestar su consentimiento para el cambio del sindicato, como lo sostiene la siguiente tesis jurisprudencial:

RECUESTO. IDONEIDAD DE LA PRUEBA. El recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la autoridad laboral, tomando en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal en donde se puede contestar al voluntad personal, absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o que estiman deben ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo y precisamente por emitirse el voto ante la autoridad competente, tiene aquel carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.⁴⁰

En los conflictos de demanda de titularidad surge un problema de interpretación interesante, pues cuando el sindicato demandado no concurre a la audiencia a contestar la demanda, la Junta de acuerdo con el artículo 894 lo tiene por admitiendo las peticiones y en esas condiciones el sindicato actor, normalmente, no ofrece el recuento y la Junta dicta, casi siempre, una resolución declarando procedente la acción intentada por la contumacia del demandado y así los trabajadores, sin haber sido oídos, resultan miembros de otro sindicato.

Creemos conveniente que, cuando las partes no ofrezcan el recuento en las demandas de titularidad, la Junta conforme al artículo 783 de la Ley ordene desahogarlo para determinar con precisión por cual sindicato se inclina la mayoría de los trabajadores.

En los conflictos de titularidad del contrato colectivo, el recuento deberá ser ofrecido por el sindicato actor, aunque el demandado no haya acudido a contestar la demanda: si no lo hiciera así, es conveniente que la Junta utilice el recuento como medio para mejor proveer.

Para el desahogo de la prueba de recuento el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas a seguir, las que se ven reforzadas con diversos criterios, tesis y ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de la materia, siendo los requisitos los siguientes:

- I.- La junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse;
- II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de demanda.
- IV.- No computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda;
- V.- Las objeciones de los trabajadores que concurren al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de Ofrecimiento y Rendición de Pruebas.

Al respecto tenemos la siguiente tesis jurisprudencial: RECuento. OBJECIONES DE LA PRUEBA DE. Conforme a la fracción V del número 931 de la Ley Laboral, las objeciones a los empleados que concurren al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, lo que significa que si bien la autoridad ostenta dicho albedrío para apreciar los medios de convicción en conciencia, acorde con el precepto 841 de la Ley Federal del Trabajo, esto no la faculta para poner en duda la identidad de las personas asistentes a la votación en comento, al ser una facultad excesiva de los

⁴⁰ Séptima Época, cuarta sala apéndice 1995 tomo V, número 428

contendientes, quienes por razones de su identidad lo cual significa que si no se refutan el carácter de aquellos, se reconocer su personalidad.⁴¹

Cabe puntualizar que no basta hacer objeciones genéricas, sino que deben individualizarse los trabajadores cuyo voto es objetado y especificarse los motivos, pues de otro modo es improcedente señalar la Audiencia de Ofrecimiento y Rendición de Pruebas.

Si bien es cierto que en el precepto que antecede no se especifica que documentos deberán de tomarse en consideración para el desahogo de la prueba de recuento, también los es que la Junta precisa los documentos que servirán de base para su desahogo, esto es: nominas, listas de raya, recibos de pago, cédulas de determinación de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o cualquier otro documento idóneo con el que se pueda acreditar la relación laboral de los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios para la empresa demandada.

Si del resultado de las prueba del recuento aparece que el sindicato actor tiene igual números de la organización sindical codemandada, se debe considerar que no demostró como le corresponde, que representa el mayor interés profesional en la fuente de trabajo y por lo mismo, que le asiste el derecho ser titular del contrato colectivo.

Así mismo a petición de parte, se han celebrado diversos recuentos en las instalaciones de ésta propia Junta, en los que se ha contado con el apoyo de la Secretaría de Seguridad Pública, quien ha proporcionado el personal suficiente para resguardar el orden.

Una vez ya analizado brevemente lo que es la prueba de recuento procedemos a plantear la propuesta.

⁴¹ Octava Época. Semanario Judicial de la Federación, tomo V segunda parte, enero junio de 1990.

La fracción I del artículo 931 de la Ley, determina que la Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deberá efectuarse el recuento.

En la práctica la Junta siempre señala el domicilio de la empresa como lugar para desahogar el recuento; sin embargo, no es forzoso que así suceda, pues puede señalarse otro distinto que facilite el cumplimiento de la diligencia de desahogo.

Nuestra propuesta radica en la modificación al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que originalmente a la letra dice:

Art. 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observara las siguientes normas:

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

Se propone la siguiente modificación:

I. BIS.- Es requisito indispensable que la prueba de recuento se desahogue en el local de la Junta.

Las razones por las cuales se plantea esta modificación, es porque en la práctica en el momento de hacer los recuentos se presentan agresiones por parte de personas ajenas a los trabajadores, o que en su caso son personas pagadas por los mismo sindicatos lo que en el ambiente laboral se les llama "golpeadores de sindicatos" a los cuales se les paga cierta cantidad de dinero y acuden al lugar del recuento.

Otras de las situaciones que se presenta en la práctica es que en algunos recuentos llegan a secuestrar por minutos tal vez, al actuario que realizó el recuento para que no se desahogue la prueba, o en su caso una vez que se realizó el recuento al

actuario le quitan el expediente, desprendiendo la hoja de la diligencia y rompiéndola posteriormente. Son situaciones que ponen en peligro tanto la integridad física del actuario principalmente como la de los trabajadores y representantes de los sindicatos.

Podemos concluir que la existencia de dos o más sindicatos dentro de una empresa supone el reflejo inequívoco de la diversidad que es propia de la naturaleza humana, así las cosas, la ley ha resuelto que la titularidad del contrato deberá corresponder al sindicato mayoritario en el interés profesional, dado que la voluntad de la mayoría es el soporte de las decisiones sindicales.

En el desarrollo del capítulo establecimos que el contrato colectivo de trabajo tiene como finalidad la mejoría de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, convirtiéndose dicho contrato en un acuerdo de voluntades que a lo largo de la historia ha dado gran fuerza para el surgimiento de normas en el ámbito laboral.

El contrato Colectivo debe reunir ciertos requisitos para su celebración en cuanto a forma y fondo, dentro de dicho contrato no pueden pactarse condiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas.

El Contrato colectivo fija las medidas en las cuales se desarrollara el trabajo estableciéndose derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones. En la actualidad los sindicatos manejan a su entera conveniencia los contratos colectivo en los cuales se busca satisfacer deseos personales de algunos grupos en particular.

El origen del derecho del trabajo se da en una etapa primordial de nuestra historia, es decir, la revolución mexicana en la cual se dio origen a los principios de justicia social plasmando un derecho laboral contemplado en el artículo 123° Constitucional motivando

así mismo el surgimiento de una Ley Federal del Trabajo para resolver los conflictos entre los patrones y trabajadores sin formalismos y con un periodo previo de conciliación. En la reforma de 1980 se establece los procedimientos especiales en donde en una sola audiencia se desarrollara todo el procedimiento.

Por lo que hace a la clasificación sobre los conflictos colectivos dependen de las circunstancias y de las partes en que intervienen ventilándose cada una antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje de competencia federal o local según sea el caso. Dentro del derecho laboral existen los principios procesales, los cuales tiene como objetivo darle celeridad a las controversias de carácter laboral. En cuanto la controversia sobre la titularidad se clasifica dentro del procedimiento especial observándose así mismo disposiciones del procedimiento ordinario como es la acreditación de la personalidad, la demanda por escrito, el termino de diez días de anticipación para la audiencia de conciliación, demanda excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas y la resolución.

El sindicato es una institución creada para la defensa de los intereses de los trabajadores, teniendo como finalidad primordial el interés profesional.

La adición al artículo 893 de la ley Federal del trabajo se propone en el sentido de que a los documentos que se acompañan a la demanda de titularidad del contrato colectivo se anexe copia certificada por un notario de la asamblea, en donde se determina lo siguiente: que los trabajadores tienen el deseo y expresan su consentimiento para demandar la titularidad; que son trabajadores al servicio de la empresa, así mismo el sindicato accionante acreditara fehacientemente el interés jurídico para iniciar el procedimiento.

Se considera que una de las prueba elementales para demandar la titularidad del contrato colectivo es el recuento, con esta prueba el sindicato accionante acredita que cuenta con la mayoría de los trabajadores y que es su deseo interponer la demanda de titularidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El origen del trabajo se remonta desde la aparición de los primeros hombres, en donde su necesidad de sobrevivencia se ven en la necesidad de agruparse con otros grupos, simplificando así las labores de trabajo. Al paso del tiempo estos grupos se van desarrollando y cada vez son mas grandes, dándose como consecuencia la división de las clases sociales en donde cada grupo social tenia un tipo de trabajo diferente. El hombre en un momento de la historia fue considerado como cosa en donde no tenia ningún derecho.

SEGUNDA.- Se considera a las corporaciones y gremios como los primeros orígenes de las asociaciones sindicales, aunque en el desarrollo de la historia tendían la tendencia proteccionista a la clase patronal, ya que eran los maestros quienes eran los propietarios de pequeño taller así mismo organizaba y designaba el trabajo. A través de las diferentes luchas por parte de trabajadores en diversos países se logran mejores condiciones de trabajo entre ella se contemplan principalmente salario, jornada y descanso.

TERCERA.- El trabajo en México tuvo diferentes etapas, en sus orígenes la sociedad estaba dividida por clases sociales, en las cuales cada una de ellas realizaba actividades de trabajo diferentes, siendo el pueblo el que ejecutaba la labor mas fuerte. Se dieron diversos ordenamientos para regular las relaciones de trabajo pero ninguno contemplaba a la asociación profesional, es sino hasta la época de la independencia en donde se observan algunos derechos de la clase trabajadora hasta elevarse al carácter de un derecho constitucional, pero todo ello a través de diversos movimientos sociales eminentes para la historia del derecho del trabajo. Podemos establecer que las relaciones de trabajo siempre han tenido una regulación de acuerdo a las necesidades de cada época a lo largo de la historia.

CUARTA.- En el desarrollo del presente tema distinguimos cuatro elementos indispensables en una relación de trabajo los cuales son: trabajo, trabajador, patrón y empresa cada uno con sus características. Entendiendo al primero de ellos como la actividad humana intelectual o material sin importar el grado de preparación de cada profesión u oficio; al trabajador como la persona física que presta un servicio de forma personal y subordinada; en relación al patrón como aquella persona física o jurídica que utiliza el trabajo personal y subordinado de uno o varios trabajadores con el fin de que produzcan un bien o presten un servicio que incremente el capital que invirtió; a la empresa como aquella unidad jurídica y económica que realiza actividades gracias a las aportaciones de capital y fuerza de trabajo.

QUINTA.- Para el desarrollo del presente consideramos figuras importantes como son: la relación de trabajo, contrato colectivo, sindicato, titularidad y detentación. El surgimiento del Contrato Colectivo en nuestra legislación, se convirtió en un logro trascendental para los trabajadores mexicanos para la mejora de las condiciones de trabajo. Por lo que respecta al concepto de notario concluimos que es un funcionario investido de fe pública, figura necesaria en nuestro tema a desarrollar, ya que la propuesta fundamental de nuestra investigación es la certificación notarial de las actas de asamblea de los sindicatos para acreditar el interés jurídico en el procedimiento de titularidad del contrato colectivo.

SEXTA.- Los grandes cambios que han surgido en la sociedad, hace que se origine la creación de nuevas normas jurídicas que observen los actos o hechos de esa sociedad, porque de lo contrario estos actos o hechos que surgiesen rebasarían las normas legales ocasionando que no tendría ninguna razón la Ley vigente, por ello es necesario la creación o adición de algunos criterios legales, mas aun cuando se trata de una legislación que no ha tenido modificación alguna, como es la del Derecho Laboral, de ahí la importancia de modificar algunos preceptos legales, encaminado todo esto a fortalecer mas el derecho del trabajo y permitir el equilibrio de las relaciones laborales.

SÉPTIMA.- Debido al extenso tiempo en que la Ley Federal del Trabajo no ha sufrido reforma alguna, se ha permitido que personas sujetas a una relación de trabajo, con el paso del tiempo haya tenido conocimiento de algunas fallas de la Ley laboral, de ahí la importancia de realizar algunos ajustes a la Ley Federal del Trabajo, pero principalmente en cuanto al procedimiento especial sobre la titularidad de un contrato colectivo y principalmente sobre la prueba de recuento.

OCTAVA.- El origen del derecho del trabajo se da en una etapa primordial de nuestra historia, es decir, la revolución mexicana surgiendo los principios de justicia social plasmando un derecho laboral contemplado en el artículo 123° Constitucional motivando así mismo el surgimiento de una Ley Federal del Trabajo para resolver los conflictos entre los patrones y trabajadores sin formalismos y con un periodo previo de conciliación.

NOVENA.- La ley ha resuelto que la titularidad del contrato deberá corresponder al sindicato mayoritario en el interés profesional, dado que la voluntad de la mayoría es el soporte de las decisiones sindicales. El contrato colectivo de trabajo tiene como finalidad la mejoría de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, convirtiéndose dicho contrato en un acuerdo de voluntades. El Contrato colectivo fija las medidas en las cuales se desarrollara el trabajo estableciéndose derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones. En la actualidad los sindicatos manejan a su entera conveniencia los contratos colectivos en los cuales se busca satisfacer deseos personales de algunos grupos en particular.

DECIMA.- La elaboración del presente trabajo, va encaminado a realizar un análisis del procedimiento especial sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y la adición al artículo 893 de la Ley de la materia en el sentido de que cuando un sindicato demanda la titularidad de un contrato colectivo los documentos que se deben acompañar a el

escrito inicial de demanda sean una copia certificada ante un notario publico del acta de asamblea, en donde se determinara, primeramente que los trabajadores otorgan el consentimiento para interponer dicha demanda, en segundo lugar que son trabajadores que prestan sus servicios a la empresa y por ultimo el sindicato acreditara fehacientemente que cuenta con ese interés jurídico para poder iniciar el procedimiento de titularidad del contrato colectivo. El sindicato es una institución creada para la defensa de los intereses de los trabajadores, teniendo como finalidad primordial el interés profesional.

DECIMA PRIMERA.- Se considera que una de las pruebas elementales para demandar la titularidad del contrato colectivo es el recuento, con esta prueba el sindicato accionante acredita que cuenta con la mayoría de los trabajadores y que es su deseo interponer la demanda de titularidad. Dicha prueba se desahoga por conducto del Actuario, funcionario al cual al ley le otorga la facultada de dar fe publica, al realizar funciones en nombre y representación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA SEGUNDA.- Se establece que el recuento es un medio de prueba que tienen por objeto acreditar la existencia de la mayoría de los trabajadores al servicio de una empresa, por medio de la manifestación de la voluntad en un sistema de votación. La finalidad de esta probanza es, en primer lugar determinar la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y con relación a la afiliación sindical conocer cual es el sindicato mayoritario que le corresponde ser el titular y administrar el contrato colectivo de trabajo en la empresa.

DECIMA TERCERA.- Debido a la situación actual, en donde a un grupo de personas les interesa mantener el control del contrato colectivo de un empresa determinada, se originan brotes de violencia al momento de desahogar dicho recuento por ello se propone adicionar el articulo 931 de la ley de la materia a efecto de evitar conflictos entre grupos de choque o mafias con los que cuentan los sindicatos en la actualidad, siendo necesario que el recuento se desahogue en el local de la Junta y no en el domicilio de la empresa.

Adición al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo:

ART. 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observarán las siguientes normas:

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

I. BIS.- Es requisito indispensable que la prueba de recuento se desahogue en el local de la Junta.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALEGRÍA MARTINEZ Abraham. "Mi Abogado Personal".
Reader's Digest. México 1995 pag. 431
- 2.- ALENA GARRIDO, Ramón. "Derecho Individual del Trabajo."
Editorial Colección de Texto jurídicos Oxford. México 1999 pag. 1, 38
- 3.- ALONSO GRACIA, Manuel. "Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo."
Editorial Bosch. 20ª Edición. Barcelona 1958 pag. 55, 67 a 202
- 4.-BEER Máx. "Historia General del Socialísimo y de las Luchas Sociales."
Cita de Sánchez Alvarado pag. 49
- 5.- BRICEÑO RUIZ Alberto. "Derecho Individual del Trabajo."
Editorial Harla, México 1985 y 1998
- 6.- CASTORTENA J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero."
Editorial Porrúa. 6ª edición. México 1991 pag. 257, 285
- 7.- CABAZOS FLORES Baltasar y /otros. "Estudio Comparativo de la Legislación Laboral de EE.UU. Canadá en el Derecho del Trabajo Mexicano."
Editorial Trillas, México 1993 pag. 189,223
- 8.- CABAZOS FLORES Baltasar. "Hacia un Nuevo Derecho Laboral."
Editorial Trillas, México 1993
- 9.- CORDOBA ROMERO Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo."
Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, México 1991 1ª reimpresión pag. 107 a 131

- 10.- DÁVALOS José. **"Derecho del Trabajo I."**
Editorial Porrúa 5ª Edición México 1994 pag 90
- 11.- DE BUEN Nestor. **"Derecho del Trabajo."** Tomo II 10ª edición. Editorial Porrúa,
México 1994 pag. 19, 29, 201, 209, 569, 589, 777, 832.
- 12.-DE LA CUAVA Mario. **"Derecho Mexicano del Trabajo."**
Tomo I Editorial Porrúa México 1979 pag. 10
- 13.- DE PINA VARA Rafael. **"Diccionario de Derecho."**
Editorial Porrúa 26ª Edición México 1998 pag. 481
- 14.-DE LA TORRE Francisco. **"Introducción a la Legislación Laboral."**
Editorial Mc Graw Hill 2ª edición México 1994 pag. 2, 6.
- 15.- DELGADO MOYA Rubén. **"Antropología del Derecho Colectivo del Trabajo."**
Editorial Sista, México 2001, pag. 4, 10, 17, 19, 21, 81, 82, 86, 87.
- 16.- DIAZ DE LEON Marco Antonio. **"La Prueba en el Proceso Laboral."**
Editorial Porrúa, México 1991 pag. 15 a 23
- 17.- FLORIA MARGADANT S. Guillermo. **"Introducción a la Historia del Derecho Mexicano."** Editorial Esfinge 14ª edición México 1997 pag. 31
- 18.- GORDILLO MONTECINOS Héctor. **"Segundo curso de Derecho Romano."**
UNAM ENEP Aragón pag 155

- 19.- GUERRERO EUQUERIO Manuel . **"Manuel del Derecho del Trabajo."**
Editorial Porrúa 18ª edición, México 1994 pag 299, 307, 337
- 20.- GRAHAM FERNÁNDEZ Leonardo . **"Los Sindicatos en México."**
Editorial Porrúa México 1985 pag. 9
- 21.- J KAYE Dionisio. **"Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo."**
Editorial Themis Colección de Texto Jurídicos. México 1985 pag 1 a 28, 37, 39, 331, 338
- 22.- MACCHIAVELLO CONTRERAS Guido. **"Derecho Colectivo Laboral. Teoría y Análisis de sus Normas."**
Editorial Jurídica de Chile, Chile Santiago 1989, pag 129 a 201
- 23.- PATIN CAMARENA E. Javier. **"Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social."**
Editorial Colección de Texto Jurídicos Oxford, México 1999 pag 1 a 44
- 24.- RODRÍGUEZ CAMPOS Ismael. **"Las Pruebas en el Derecho Laboral."**
Universidad Regiomontana, México 1989 pag 203 a 213
- 25.- RUIZ LUGO Sergio. **"Práctica del Enjuiciamiento Laboral."**
Imprenta Aldana, México 1996 pag 354
- 26.- SÁNCHEZ ALVARADO Alfredo. **"Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo."** Tomo I Editorial Porrúa México 1994 pag. 26
- 27.- SOLANA RIVERO Manuel. **"Manual de Contratos."**
Editorial sistemas de Información Contable y administrativa computarizados.
México 1995

28.- SOTO CEBRON Juan. "Teoría General del Derecho del Trabajo."

Editorial Trillas, México 1992 pag 46, 197, 223

29.- TENA RAMÍREZ Felipe. "Leyes Fundamentales de México."

Editorial Porrúa, México 1987 pag 30

30.- TRUBA URBINA Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo."

Editorial Porrúa, México 1971, 1978 pag 29. 173, 515

LEGISLACION

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.- LEY DEL NOTARIO PARA EL DISTRITO FEDERAL.

4.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

5.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.

REGLAMENTOS

1.- REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.

CONVENIOS

1.- CONVENIOS DE LA OIT.

ENCICLOPEDIAS

1.- ENCICLOPEDIA MICROSOFT Encarta 2001

JURISPRUDENCIA

1.-JURISPRUDENCIA 2002, 2003.