

879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

//
2ej

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Clave: 879309

EFFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN LA
DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO Y EN EL
PROCEDIMIENTO DE HUELGA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ANTONIO DOMINGUEZ SANCHEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Celaya, Gto.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAG.
I N T R O D U C C I O N.....	1-6
CAPITULO I	
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	8
ROMA A EL TRATADO DE VERSALLES.....	8-10
MEXICO LEYES Y DECRETOS.....	10-14
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917.....	14-15
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	15-16
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	16-18
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.....	18-19
LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	19
CAPITULO II	
LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.....	21
EL CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.....	21
EL CONCEPTO DE COALICION A DEFINICION DE SINDICATO.....	21-23
EL OBJETO INMEDIATO Y MEDIATO DEL SINDICATO.....	23-24
CORPORATIVISMO Y DEMOCRACIA SINDICAL A LIBERTAD POSITIVA O NEGATIVA DE ASOCIARSE CONFORME A LA LEY.....	24-27
CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.....	28-31
REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL SINDICATO.....	31-32
LOS REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS...	32-41
LA PERSONALIDAD JURIDICA Y SOCIAL DE LOS SINDICATOS.....	41-42

	PAG.
INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.....	43-51
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS.....	52-54
LAS SECCIONES SINDICALES.....	55
LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.....	55-56

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	58
DEFINICION.....	58-59
NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO.....	59-60
LOS AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	60-61
REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.....	62-65
INEXISTENCIA Y NULIDAD.....	65-66
EL SINDICATO TITULAR DE LOS DERECHOS Y ACCIONES SINDICALES.....	67-68
CONTENIDO DE LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS ORDINARIOS.....	68-74
LAS COMISIONES MIXTAS.....	74-78
LAS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION EN EL CON TRATO COLECTIVO.....	78-79
LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.....	79-86
LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO.....	86-87
AL HABLAR DE LAS FORMALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	87-90

CAUSAS OBJETIVAS QUE PRODUCEN LA MUERTE DEL CONTRATO COLECTIVO.....	90
--	----

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	93
DEFINICION DE PROCESO.....	93-94
LAS NORMAS PROCESALES.....	94-95
LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO....	95-99
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	99-103
LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	103-107
LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO ORGA NISMOS DECISORIOS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	107-108
LAS PARTES.....	108-110
LA REPRESENTACION.....	110-111
LA ACCION.....	111-117
EL PROCESO.....	117-121
LA DEMANDA.....	121-123
LA FIJACION DE LA CONTROVERSA.....	123-124
LA PRUEBA.....	124-125
EL RECUENTO.....	125-132
RESOLUCIONES LABORALES.....	132-133
LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.....	133-135
LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.....	135-143

EL ARTICULO 895 Y SU PROPUESTA DE REFORMA EN LAS FASES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.....	143
---	-----

CAPITULO V

EFFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD Y EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	146
LA TITULARIDAD DE LA ACCION PARA DEMANDAR LA DETENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LA EJERCE EL SINDICATO ACTOR.....	147-148
ES UN CONFLICTO INTER SINDICAL.....	148-150
EL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DEL RECUENTO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD.....	150-153
EL EFFECTO JURIDICO DEL RECUENTO CONTRIBUYE A LA DIVISION DE LOS TRABAJADORES EN DOS FACCIIONES SINDICALES.....	153-156
EL EFFECTO JURIDICO DEL RECUENTO PROVOCA LA APLIC <u>A</u> CION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO.....	156-162
LA TITULARIDAD DE LA ACCION PARA ACORDAR EL EMPL <u>A</u> ZAMIENTO A HUELGA LA EJERCEN LOS TRABAJADORES.....	163-164
ES UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL.....	164-165
LA TRAMITACION DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DEL RECUENTO EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	165-168

	PAG.
EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO DE LA HUELGA CONTRIBUYE A LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES EN TORNO AL SINDICATO.....	168-171
EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO PROVOCA LA APLI CACION DE LA CLAUSULA DE EXPULSION EN CASO DE VOTAR EN CONTRA DEL MOVIMIENTO DE HUELGA.....	171-173
EL CONFLICTO CONCLUYE CON LA REIVINDICACION A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	173-175
NO PROVOCA EL ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR EL HECHO DE QUE EL VOTO NO SE EMITA EN SECRETO _ EN CASO DE PRESENTARSE LAS VARIANTES SIGUIENTES.	175-177
CONCLUSIONES.....	178
BIBLIOGRAFIA.....	179-180

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

EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OFRECIDO COMO PRUEBA EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD, POR DOS CENTRALES OBRERAS EN PUGNA PARA BUSCAR QUE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DECLARE TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO AL SINDICATO QUE ACREDITE TENER LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES, PROVOCA UN EFECTO JURIDICO ADVERSO A LOS TRABAJADORES QUE VOTARON EN CONTRA DEL SINDICATO QUE RESULTE MAYORITARIO.

POR LA NATURALEZA INCONCLUSA DEL DERECHO DEL TRABAJO, COMO HABREMOS DE APRECIARLO EN EL ARTICULO 931 DE LA LEY LABORAL.

I.- EN VIRTUD DE QUE ESTE ARTICULO ESTABLECE LAS NORMAS QUE SE OBSERVAN PARA OFRECER LA PRUEBA DEL RECUENTO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

II.- RESULTANDO INCONCLUSO EL ARTICULO COMENTADO AL APLICARSE PARA DETERMINAR TAMBIEN ATRAVES DE LA PRUEBA DEL RECUENTO LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

CONSIDERAMOS QUE ESTO OBEDECE A QUE "LOS INTERESES EN JUEGO" PROVOCAN DIFERENTES PASIONES.

I.- AL TRATARSE DE UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL EL RECUENTO EN LA HUELGA, PRODUCE LA SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES EN TORNO A SU SINDICATO.

II.- SIENDO UN CONFLICTO INTERSINDICAL, EL RECUENTO PARA DECLARAR AL SIN-
DICATO TITULAR DEL CONTRATO, PROPICIA LA DIVISION DE LOS TRABAJADORES EN DOS-
BANDOS SINDICALES OPUESTOS POR SU RADICALISMO IDEOLOGICO.

ESTO EVITA AL PROPIO ARTICULO 931, AL APLICARSE, LLEVAR A FELIZ TERMINO-
INTERESES TAN OPUESTOS, RESULTANDO INCONCLUSO EN EL CONFLICTO DE TITULARIDAD-
POR SU EFECTO JURIDICO, LO QUE HAREMOS DE EXPLICAR SIGUIENDO LOS:

A N T E C E D E N T E S

LOS RECIENTES CONFLICTOS INTERSINDICALES PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD-
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA ARMADORA FORD, HULERA TORNEL Y CERVE-
CERIA MODELO, ENFRENTARON A CENTRALES OBRERAS TAN DISIMBOLAS COMO CROC, CTM,-
Y COR; BUSCANDO OBTENER LA DETENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

ESTAS FUENTES DE TRABAJO AL CONCLUIR EL CONFLICTO INTERSINDICAL FUERON -
SOMETIDAS A UNA PRESION EJERCIDA ILIMITADAMENTE POR LOS SINDICATOS DECLARADOS
MAYORITARIOS POR LA JUNTA, QUIENES PARA MANTENER EL CONTROL DE LOS AGREMIADOS
INVOCANDO LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO (EL SINDICATO -
VENCEDOR TOMA EL VOTO ADVERSO COMO UNA RENUNCIA AL MISMO) ESTIPULADA EN EL -
CONTRATO COLECTIVO SOLICITARON AL PATRONO SEPARAR DE SU EMPLEO A UN MINIMO DE
300 TRABAJADORES SELECCIONADOS POR HABER EMITIDO SU VOTO EN CONTRA DEL SINDI-
CATO QUE RESULTO EL TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO.

CONSIDERAMOS QUE ESTE TIPO DE ACCIONES DEMUESTRAN LO INCONCLUSO DE LA -

LEY AL NO PROPORCIONAR UN MEDIO DE DEFENSA IDONEO AL TRABAJADOR PARA EVITAR
QUE EL RECUENTO:

CONSISTENTE EN PREGUNTAR EL ACTUARIO A CADA TRABAJADOR POR QUE SINDICATO
VOTA, ANOTANDO SUS DATOS PERSONALES Y EL VOTO EMITIDO EN LAS LISTAS QUE VA IN
TEGRANDO, DEJE DE CONTRIBUIR A CREAR LAS CONDICIONES FAVORABLES PARA DETECTAR
A LOS TRABAJADORES QUE LE NEGARON SU VOTO AL SINDICATO VENCEDOR.

EN ATENCION A QUE EL EFECTO JURIDICO QUE SE PRODUCE, A PARTIR DE ESE MO
MENTO PROPICIA QUE EL SINDICATO TRIUNFANTE DEPURE SUS FILAS CON LOS TRABAJAD
RES QUE VOTARON EN SU CONTRA POR CONSIDERARLOS SUS ENEMIGOS POLITICOS EN POTEN
CIA, IMPLANTANDO UN TOTALITARISMO A LA CLASE TRABAJADORA, OBLIGANDOLA A QUE
SU INGRESO AL SINDICATO SE CONVIERTA EN UNA ESPECIE DE VOTO MONASTICO DE POR
VIDA, VETANDO SU:

LIBERTAD POSITIVA O NEGATIVA DE ASOCIARSE CONFORME A LA LEY.

A) LIBERTAD POSITIVA.- ES LA FACULTAD DE INGRESAR A UN SINDICATO YA FOR
MADO O DE CONCURRIR A LA CONSTITUCION DE UNO NUE
VO.

FRACCION XVI, ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

B) LIBERTAD NEGATIVA.- POSEE DOS VARIANTES: NO INGRESAR A UN SINDICATO
DETERMINADO Y NO INGRESAR A NINGUNO.

ARTICULO 358 DE LA LEY LABORAL.

C) LIBERTAD DE SEPARACION

O DE RENUNCIA.

ES LA FACULTAD DE SEPARARSE O DE RENUNCIAR A FORMAR PARTE DE LA ASOCIACION A LA QUE HUBIERE SE INGRESADO EL TRABAJADOR O A LA QUE HUBIERE CONTRIBUIDO A CONSTRUIR.

ARTICULO 358 LEGISLACION DEL TRABAJO.

CONCLUSIONES

I.- EL SINDICATO VENCEDOR MALAMENTE EMPLEA EL VOTO ADVERSO AL CONCLUIR EL RECUENTO PARA EFECTUAR UNA SELECCION DE TRABAJADORES AL APLICAR LA CLAUSULA DE EXCLUSION, ESTIPULADA EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ESTA CLAUSULA FACULTA A EL SINDICATO TITULAR PARA SOLICITAR A EL PATRONO SEPARAR A LOS MIEMBROS QUE RENUNCIEN AL SINDICATO CONTRATANTE, PRACTICA ANTISINDICALISTA QUE DESTRUYE EL PRINCIPIO DE LA IMPERATIVIDAD ABSOLUTA DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE ESTA CONSIGNADA EN EL ARTICULO 123 FRACCION XXVII DE LA CONSTITUCION GENERAL DEL PAIS.

II.- EN LO CONDUCENTE: EL RECUENTO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 931 DE LA LEY EN COMENTO, RESULTA APROPIADO PARA PRESERVAR LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONFLICTOS DE HUELGA, SIN EMBARGO RESULTA INCONCLUSO EN LOS CONFLICTOS DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, REQUIRIENDOSE UNA REFORMA QUE CONTEMPLE UNA POLITICA ADMINISTRATIVA AUTENTICAMENTE TUTELAR DE LOS TRABAJADORES QUE PERMITA INTERPRETAR FIELMENTE QUE EL VERDADERO FIN DEL VOTO EMITIDO DURANTE EL RECUENTO DEBE LIMITARSE A PROBAR QUE SINDICATO

OBTUVO LA MAYORIA PARA SER DECLARADO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR LA JUNTA.

III.- ESTO ES POSIBLE DESVINCLANDO EL ARTICULO 931, ESTIPULADO EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA DEL ARTICULO 895, CONTEMPLADO EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN VIRTUD DE QUE LA LEY LABORAL NOS REMITE TRATANDOSE DEL RECUENTO A QUE SE APLIQUE SUPLETORIAMENTE LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 931 DE LA LEY LABORAL, AL CARECER EL ARTICULO 895 DE LA MENCIONADA LEGISLACION DE UNA REGLAMENTACION APROPIADA TODA VEZ QUE SU FRACCION III, MANIFIESTA SI SE OFRECE EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES SE OBSERVARAN LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 931 DE ESTA LEY.

IV.- LO INCONCLUSO DEL DERECHO LABORAL EN UN CONFLICTO DE TITULARIDAD PROVOCA EFECTOS JURIDICOS ADVERSOS AL TRABAJADOR AL CONCLUIR EL RECUENTO DE LOS VOTOS EMITIDOS REQUIRIENDOSE PARA SUBSANAR ESTA DEFICIENCIA UNA REFORMA A EL PROCEDIMIENTO PARA DEMANDAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y ADICIONARLE A EL ARTICULO 895, LA ESTRUCTURA TECNICO JURIDICA QUE CONTEMPLA EL RESPETO ABSOLUTO PARA EMITIR EL VOTO EN SECRETO.

PROPONIENDOSE

PRIMERO.- DESVINCLAR LA CONCATENACION JURIDICA DE LOS ARTICULOS 895 Y 931 ESTABLECIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SEGUNDO.- REFORMAR EL ARTICULO 895 ADICIONANDOLE LA ESTRUCTURA TECNICO

JURIDICA QUE HAGA FACTIBLE EMITIR EL VOTO EN SECRETO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO PARA DEMANDAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

TERCERO.- AMBAS CONSIDERACIONES ESTAN ORIENTADAS A PROPORCIONAR UN MEDIO IDONEO DE DEFENSA PARA EVITAR QUE SEA DETECTADO EL TRABAJADOR QUE VOTO EN CONTRA DEL SINDICATO DECLARADO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR LA JUNTA CONTRARRESTANDO ESTE MEDIO DE DEFENSA, EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO, APLICAR LA CLAUSULA DE EXCLUSION EL SINDICATO VENCEDOR.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. ROMA 1.2. ESPAÑA 1.3. FRANCIA 1.4. INGLATERRA 1.5. ALEMANIA
1.6. EL TRATADO DE VERSALLES 1.6.1. LA SOCIEDAD DE LAS NACIONES 1.6.2. EXISTENCIA EN EL MUNDO 1.6.3. LA ADOPCION POR UNA NACION 1.7. MEXICO LE
YES Y DECRETOS 1.7.1. LA COLONIA 1.7.2. LA INDEPENDENCIA 1.7.3. EL IMPE
RIO 1.7.4. EL PORFIRIATO 1.8. LEYES Y DECRETOS LABORALES EXPEDIDOS EN ME
XICO DE 1900 A 1906 1.8.1. LEY SOBRE LA HIGIENE 1.8.2. LEY QUE ESTABLECÉ
LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES 1.8.3. INICIATIVA QUE REFORMA 1.8.4. DECRETO
NUM. 46 1.8.5. DICTAMEN 1.8.6. PREVENCIONES 1.8.7. LEY SOBRE CONTRATA
CION 1.8.8. LEY DE INMIGRACION 1.8.9. CODIGO SANITARIO 1.8.10 LEY SOBRE
SIRVIENTES 1.8.11. LEY QUE DECLARA LOS DOMINGOS 1.8.12. LEY DE DESCANSO
1.8.13. LEY SOBRE ASOCIACIONES 1.8.14. DECRETO QUE ESTIPULA UN AUMENTO
1.9. ARTICULO 123 CONSTITUCION DE 1917 1.9.1. LA TEORIA INTEGRAL 1.9.2. NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO 1.9.3. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO 1.10
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 1.11. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
1.12. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980 1.12.1. PROCESO SOCIAL 1.12.2. SU
PLENCIA 1.12.3. PREPONDERANCIA 1.12.4. SIMPLICIDAD 1.12.5. OBLIGACION
1.12.6. ASISTENCIA 1.13. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. ROMA

LOS COLLEGIA OFFICUM DE ROMA A LOS QUE CURIOSAMENTE REFIRIERON TODOS LOS JUSLABORISTAS EN LOS ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL ERAN SIMPLES ASOCIACIONES DE CARACTER RELIGIOSO Y MUTUALISTA QUE EN FORMA ALGUNA TIENE RELACION CON EL DERECHO DEL TRABAJO, DEBIDO A QUE LA INSTITUCION DE LA ESCLAVITUD HACIA IMPOSIBLE RESCATAR A LOS ECONOMICAMENTE DEBILES DEL ABANDONO JURIDICO EN QUE SE ENCONTRABAN, POR ELLO SE HA DICHO Y A NUESTRO JUICIO CON TODA RAZON QUE LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO NO ES EN SI MISMA OTRA COSA QUE LA HISTORIA DEL HOMBRE EN LA BUSQUEDA DE SU PROGRESO, DE SU LIBERTAD Y DE SU SEGURIDAD.

1.2. ESPAÑA

SE TIENE COMO ANTECEDENTE EL SISTEMA DE LOS GREMIOS, ESTAS CORPORACIONES EN EL VIEJO CONTINENTE DISFRUTARON DE UNA GRAN AUTONOMIA Y DERECHO PARA DICTAR EN EL TERRENO DE LA ECONOMIA PARA REGULAR LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS COMPAÑEROS Y APRENDICES VALIA POR VOLUNTAD DE ELLOS SIN NECESIDAD DE HOMOLOGACION ALGUNA, ESTAS CORPORACIONES FUERON POR LO MENOS EN UN PRINCIPIO UN INSTRUMENTO DE LIBERTAD, ESTE SISTEMA DE LOS GREMIOS EN LA COLONIA FUE SENSIBLEMENTE DISTINTO AL REGIMEN CORPORATIVO EUROPEO.

1.3. FRANCIA

LOS CORPS DE METIER QUE APARECIERON EN FRANCIA DURANTE LA EDAD MEDIA Y QUE ERAN CORPORACIONES DE MAESTROS, COMPAÑEROS Y APRENDICES TAMPOCO PUEDEN SER EQUIPARADOS A LAS ASOCIACIONES OBRERAS O PATRONALES QUE REGULA EL DERECHO LABORAL, YA QUE LOS MAESTROS ERAN TITULARES DE TODOS LOS DERECHOS Y LOS APRENDICES LOS SUJETOS DE TODAS LAS OBLIGACIONES, EN EL AÑO DE 1884 TUVO LUGAR LA CONSOLIDACION DEL DERECHO DEL TRABAJO FRANCES CON EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE LOS OBREROS A LA ASOCIACION PROFESIONAL.

1.4. INGLATERRA

AQUI SE ORIGINA CON LA LLAMADA REVOLUCION CARTISTA, POR LAS CARTAS DIRIGIDAS AL PARLAMENTO DE 1824, CUANDO VERDADERAMENTE APARECIO EL DERECHO DEL TRABAJO EL PARLAMENTO INGLES RECONOCIO EL DERECHO DE ASOCIACION A LOS OBREROS, QUE ASI FORMARON LAS TRADE UNIONS O SINDICATOS EN 1824, ESTABLECIENDO MAS TARDE UNA LEGISLACION OBRERA QUE PUSIERA FIN A LOS MALES DE LA CLASE TRABAJADORA.

1.5. ALEMANIA

EL CANCELLER DE HIERRO BISMARCK, HABIA SENTADO LAS BASES DE UN DERECHO DEL TRABAJO Y EN 1890, SE CREA UNA JURISDICCION LABORAL ENCARGADA DE CONOCER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO.

1.6. EL TRATADO DE VERSALLES

EL DERECHO DEL TRABAJO ROMPIO LAS BARRERAS NACIONALES Y SE INTERNACIO_
NALIZO AL PRESCRIBIR NORMAS DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EN BENEFICIO DE TODA
LA CLASE LABORANTE, EL PREAMBULO DE LA PARTE XIII DEL TRATADO DE VERSALLES, _
PRESENTO LAS TRES RAZONES QUE FUNDARON EL NACIMIENTO DE LA O.T.I. RAZONES _
QUE ENUNCIAMOS:

1.6.1. LA SOCIEDAD DE LAS NACIONES.

TIENE POR OBJETO LA PAZ UNIVERSAL, PERO TAL PAZ PUEDE UNICAMENTE BASAR _
SE EN LA JUSTICIA SOCIAL.

1.6.2. EXISTENCIA EN EL MUNDO DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE IMPLICAN PA
RA GRAN NUMERO DE PERSONAS, LA INJUSTICIA Y LA MISERIA, SITUACION QUE PONE _
EN PELIGRO LA PAZ Y LA ARMONIA UNIVERSALES, POR LO QUE ES URGENTE MEJORAR _
LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1.7. MEXICO LEYES Y DECRETOS

1.7.1. LA COLONIA.

EN LAS LEYES DE LAS INDIAS, ESPAÑA CREO EL MONUMENTO LEGISLATIVO MAS HU
MANO DE LOS TIEMPOS MODERNOS, ESAS LEYES CUYA INSPIRACION SE ENCUENTRA EN EL
PENSAMIENTO DE LA REINA ISABEL LA CATOLICA, ESTUVIERON DESTINADOS A PROTEGER
AL INDIO DE AMERICA Y A IMPEDIR LA EXPLOTACION DESPIADADA QUE LLEVABAN A CA _
BO LOS ENCOMENDEROS.

1.7.2. LA INDEPENDENCIA.

EL PARRAFO DOCE DE LOS SENTIMIENTOS DE LA NACION MEXICANA PRESENTADO _

POR DON JOSE MARIA MORELOS Y PAVON AL CONGRESO DE ANAHUAC, REUNIDO EN LA CIUDAD DE CHITLAPANCIÑO EN EL AÑO DE 1813, EXPRESA: QUE SE MODEREN LA OPULENCIA Y LA INDIGENCIA Y DE TAL SUERTE SE AUMENTE EL JORNAL DEL POBRE QUE MEJORE SUS COSTUMBRES, ALEJE LA IGNORANCIA, LA RAPIÑA Y EL HURTO.

1.7.3. EL IMPERIO.

EL ARCHIDUQUE MAXIMILIANO DE HARSBURGO RESULTO DE UN ESPIRITU MAS LIBERAL QUE LOS HOMBRES QUE LE OFRECERON UNA CORONA ILUSORIA EN EL CASTILLO DE MIRAMAR, CONVENCIDO EL PRINCIPE AUSTRIACO DE QUE EL PROGRESO DE LAS NACIONES NO PUEDE FINCARSE EN LA EXPLOTACION DEL HOMBRE, EXPIDIO UNA LEGISLACION SOCIAL QUE REPRESENTA UN ESFUERZO GENEROSO EN DEFENSA DE LOS CAMPESINOS Y DE LOS TRABAJADORES; EL 10 DE ABRIL DE 1865 SUSCRIBIO EL ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO Y EN SUS ARTICULOS 69 Y 70, INCLUIDOS EN EL CAPITULO DE "LAS GARANTIAS INDIVIDUALES", PROHIBIO LOS TRABAJOS GRATUITOS Y FORZADOS, PREVINO QUE NADIE PODIA OBLIGAR SUS SERVICIOS, SINO TEMPORALMENTE Y ORDENO AUTORIZAR EL TRABAJO DE LOS MENORES, EL PRIMERO DE NOVIEMBRE DEL MISMO AÑO EXPIDIO LO QUE SE HA LLAMADO LEY DEL TRABAJO DEL IMPERIO: PAGO DEL SALARIO EN EFECTIVO, REGLAMENTACION DE LAS DEUDAS DE LOS CAMPESINOS, SUPRESION DE LAS CARCELES PRIVADAS, SANCIONES PECUNIARIAS POR VIOLACION DE LAS NORMAS ANTECEDENTES.

1.7.4. EL PORFIRIATO.

EN EL AÑO DE 1906 FUE TESTIGO DE DOS GRANDES EPISODIOS DE NUESTRA LUCHA DE CLASES LA HUELGA DE CANANEA, MOVIMIENTO APLASTADO CON AYUDA DE LAS TROPAS NORTEAMERICANAS, EN EL MES DE NOVIEMBRE SE INICIARON LAS ESCARMUJAS EN LA INDUSTRIA TEXTIL, LOS EMPRESARIOS DE PUEBLA IMPUSIERON UN REGLAMENTO QUE DESTRUIA LA DIGNIDAD DEL HOMBRE, LOS OBREROS DECLARARON LA HUEL

GA, LOS PATRONES DECLARARON UN PARO GENERAL, ACUDIERON ENTONCES LOS OBREROS CON EL PRESIDENTE DON PORFIRIO DIAZ, PARA QUE ARBITRARA EL CONFLICTO, PERO LA BURGUESIA CONSIGUIO QUE EL GENERAL DIAZ DIERA EL TRIUNFO A LOS EMPRESARIOS, LA UNICA DADIVA QUE LOGRARON LOS OBREROS CONSISTIO EN LA PROHIBICION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE SIETE AÑOS, NOS DICE MARIO DE LA CUEVA, EN ESOS AÑOS SE DIERON ESFUERZOS EN DEFENSA DE LOS HOMBRES, OCURRIERON HECHOS Y SE EXPUSIERON IDEAS, PERO NO SE HABIA LOGRADO UNA REGLAMENTACION QUE DEVOLVIERA AL TRABAJO SU LIBERTAD Y SU DIGNIDAD, PERDIDOS EN LOS SIGLOS DE LA ESCLAVITUD, DE LA SERVIDUMBRE Y DEL DERECHO CIVIL DE LA BURGUESIA, NI SE HABIA DECLARADO LA IDEA QUE HA ALCANZADO UN PERFIL UNIVERSAL, DE LA CUEVA DICE "EL DERECHO DEL TRABAJO SON LOS NUEVOS DERECHOS DE LA PERSONA HUMANA, PARALELOS Y BASE SIN LA CUAL NO SON POSIBLES LOS VIEJOS DERECHOS DEL HOMBRE"⁽¹⁾

1.8. LEYES Y DECRETOS LABORALES EXPEDIDOS EN MEXICO

DE 1900 A 1916

1.8.1. LEY SOBRE LA HIGIENE EN EL INTERIOR DE LAS FABRICAS, ESTADO DE MORELOS, 5 DE JULIO DE 1900.

1.8.2. LEY QUE ESTABLECE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDIENTES DOMESTICOS, ESTADO DE SONORA, 13 DE MAYO DE 1902.

(1) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Edit. Porrúa, S.A. México 1988. p.88 .

1.8.3. INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTICULO 1787, DEL CODIGO CIVIL SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO, ESTADO DE MEXICO, 30 DE ABRIL DE 1904.

1.8.4. DECRETO NUMERO 46 SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO, ESTADO DE MEXICO, 30 DE ABRIL DE 1904.

1.8.5. DICTAMEN DE LAS COMISIONES DE LEGISLACION Y JUSTICIA DEL CONGRESO DEL ESTADO, SOBRE REFORMAS AL ARTICULO 1787, DEL CODIGO CIVIL REFERENTE A ACCIDENTES DE TRABAJO, ESTADO DE MEXICO, 7 DE MAYO DE 1904.

1.8.6. PREVENCIONES PARA LA CONTRATACION, CON EL FIN DE LLEVAR FUERA DE SU POBLACION A LOS TRABAJADORES, ESTADO DE DURANGO, 11 DE ENERO DE 1906.

1.8.7. LEY SOBRE CONTRATACION DE PEONES, ESTADO DE CHIAPAS, 15 DE NOVIEMBRE DE 1907.

1.8.8. LEY DE INMIGRACION, DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, 26 DE DICIEMBRE DE 1908.

1.8.9. CODIGO SANITARIO, CAPITULOS XI, XII, Y XVIII, ESTADO DE YUCATAN, 9 DE AGOSTO DE 1910.

1.8.10. LEY SOBRE SIRVIENTES, ESTADO DE CHIAPAS, 28 DE NOVIEMBRE DE 1912.

1.8.11. LEY QUE DECLARA LOS DOMINGOS COMO DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, ESTADO DE SAN LUIS POTOSI, 19 DE ENERO DE 1913.

1.8.12. LEY DE DESCANSO OBLIGATORIO, ESTADO DE JALISCO, 26 DE JUNIO DE 1914.

1.8.13. LEY SOBRE ASOCIACIONES PROFESIONALES, ESTADO DE VERACRUZ, 16 DE OCTUBRE DE 1915.

1.8.14. DECRETO QUE ESTIPULA UN AUMENTO DE SUELDOS, ESTADO DE JALISCO.

CO, 26 DE FEBRERO DE 1916, ROCHA BANDALA Y FRANCO G.S. COMENTAN "SOLO SE CONSIGNAN LAS LEYES Y DECRETOS QUE TUVIERON VIGENCIA REAL; LOS PROYECTOS QUE FUERON MUCHOS, NO SE TOMARON EN CUENTA, ASIMISMO, NO SE PRETENDE QUE LA LISTA CONTENGA TODAS LAS DISPOSICIONES DE LA EPOCA, SINO SOLO LAS QUE SE CONSIDERARON LE MAYOR INTERES Y TRASCENDENCIA"⁽²⁾.

1.9. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917

EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917, ANTERIOR A LA TERMINACION DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL EN 1919.

EN LAS RELACIONES DEL EXONIMO PRECEPTO, CUYAS BASES INTEGRAN LOS PRINCIPIOS REVOLUCIONARIOS DE NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, DESCUBRIMOS SU NATURALEZA SOCIAL PROTECCIONISTA, TRUEBA Y TRUEBA BARRERA, MANIFIESTAN "Y REIVINDICADORA A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL"⁽³⁾.

1.9.1. LA TEORIA INTEGRAL.

DIVULGA EL CONTENIDO DEL ARTICULO 123, CUYA GRANDIOSIDAD INSUPERADA, HASTA HOY IDENTIFICA EL DERECHO DEL TRABAJO CON EL DERECHO SOCIAL, SIENDO EL PRIMERO PARTE DE ESTE. EN CONSECUENCIA NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO, NO ES DERECHO PUBLICO, NI DERECHO PRIVADO, ES SOCIAL.

1.9.2. NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.

A PARTIR DEL PRIMERO DE MAYO DE 1917, ES EL ESTATUTO PROTECCIONISTA

(2) ROCHA Bandala Juan Francisco y FRANCO G.S. José Fernando. La Competencia en Materia Laboral. primera edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. D.F. 1975 p. 29.

(3) TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. 60a.edición.Edit. Porrúa, S.A. México. 1989. p. XIX.

Y REIVINDICADOR DEL TRABAJADOR, NO POR FUERZA EXPANSIVA, SINO POR MANDATO CONSTITUCIONAL QUE COMPRENDE: A LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS, DOMESTICOS, ARTESANOS, BUROCRATAS, AGENTES COMERCIALES, MEDICOS, ABOGADOS, ARTISTAS, DEPORTISTAS, TOREROS, TECNICOS, INGENIEROS, ETC. A TODO AQUEL QUE PRESTA UN SERVICIO PERSONAL A OTRO MEDIANTE UNA REMUNERACION.

1.9.3. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

CONTIENE NORMAS NO SOLO PROTECCIONISTAS DE LOS TRABAJADORES, SINO REIVINDICATORAS QUE TIENEN POR OBJETO QUE ESTOS RECUPEREN LA PLUSVALIA CON LOS BIENES DE PRODUCCION QUE PROVIENEN DEL REGIMEN DE EXPLOTACION CAPITALISTA.

1.10. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931, FUE EL RESULTADO DE UN INTENSO PROCESO DE ELABORACION Y ESTUVO PRECEDIDA DE ALGUNOS PROYECTOS. EL PRESIDENTE CALLES, TERMINO SU PERIODO EL 31 DE NOVIEMBRE DE 1928, AL DIA SIGUIENTE, POR MUERTE DEL PRESIDENTE ELECTO, FUE DESIGNADO PRESIDENTE INTERINO EL LIC. EMILIO PORTES GIL, PERO ANTES DE ESA FECHA, EL GOBIERNO TENIA PLANEADA LA REFORMA DE LOS ARTICULOS 73, FRACCION X Y 123 DE LA CONSTITUCION, INDISPENSABLE PARA FEDERALIZAR LA EXPEDICION DE LA LEY DEL TRABAJO. DENTRO DE ESE PROPOSITO Y AUN ANTES DE ENVIAR LA INICIATIVA DE REFORMA CONSTITUCIONAL, LA SECRETARIA DE GOBERNACION CONVOCO UNA ASAMBLEA OBRERO PATRONAL, QUE SE REUNIO EN LA CIUDAD DE MEXICO, EL 15 DE NOVIEMBRE DE 1928 Y LE PRESENTO PARA SU ESTUDIO UN PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO.

DOS AÑOS DESPUES, LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, REDACTO UN NUEVO PROYECTO, AL QUE YA NO SE DIO EL NOMBRE DE CODIGO, SINO DE LEY. FUE DISCUTIDO EN CONSEJO DE MINISTROS Y REMITIDO AL CONGRESO DE LA UNION, DONDE FUE AMPLIAMENTE DEBATIDO Y PREVIO UN NUMERO IMPORTANTE DE MODIFICACIONES, FUE APROBADO Y DIVULGADO EL 18 DE AGOSTO DE 1971, ESTA LEY SE DIVIDE EN ONCE TITULOS Y TEORICAMENTE, EN 685 ARTICULOS.

EN REALIDAD SON BASTANTES MAS, EN RAZON DE HABERSELES INCORPORADO LOS ARTICULOS RELATIVOS AL SALARIO MINIMO Y A LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES, EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS (ARTS. 100-U); LOS RELATIVOS A EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES (ARTS. 100-A A 100-L) Y LOS DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS (ARTS. 132-BIS A 159-BIS) DE SUS ONCE TITULOS EL SEGUNDO RESULTA SER EL MAS AMPLIO "EN EL, CON TECNICA POCO AFORTUNADA, SE INCLUYE TODO EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, SALVO EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, PERO ADEMÁS SE REGULAN EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO"⁽⁴⁾ POR OTRA PARTE, QUEDA INCLUIDA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS A LAS QUE, DADOS LOS TERMINOS EN QUE FUE ESTABLECIDA, NO SE LE PUEDE RECONOCER CARACTER CONTRACTUAL.

1.11. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 2 DE DICIEMBRE DE 1969, SE PUBLICO EN

(4) DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo T.I. Edit. Porrúa, S.A. México. 1986. p. 45.

EL DIARIO OFICIAL DEL DIA 10. DE ABRIL DE 1970, ESTA LEY, QUE ABROGO A LA DE 1931, FUE PRODUCTO DEL CAMBIO ECONOMICO Y SOCIAL DE MEXICO Y ESPECIALMENTE DE LA CLASE TRABAJADORA NACIONAL, EN CASI CUATRO DECADAS EN EL ULTIMO LUSTRO DE LOS SESENTAS, LOS TRABAJADORES SE SOLIDARIZARON EN FORMA DECIDIDA CON EL GOBIERNO PARA ACTUALIZAR EL COBIGO LABORAL, CON BASE EN LOS CUARENTA AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA APLICACION DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA IDEA DE UNA NUEVA LEY QUE SE ADECUARA AL MARCO VERDADERO DE LAS RELACIONES LABORALES EN MEXICO, NO SURGIO SUBITAMENTE, DESDE 1960 EL FINADO ADOLFO LOPEZ MATEOS, NOMBRÓ UNA COMISION INTEGRADA POR MARIO DE LA CUEVA Y SALOMON GONZALEZ BLANCO, LOS ESTUDIOS DE ESTA COMISION LLEVARON A LA REFORMA DE LAS FRACCIONES II, III, VI, IX, XXII Y XXIII DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL PROCESO DE ELABORACION DE LA LEY HUBO UN SALTO SIGNIFICATIVO ENTRE 1962 Y 1967. FECHA EN LA QUE EL NUEVO PRESIDENTE LIC. GUSTAVO DIAZ ORDAZ, CONVOCO A LA MISMA COMISION, AUMENTANDA CON EL LIC. ALFONSO LOPEZ APARICIO, PARA QUE SE ABOCARA DE NUEVO AL ESTUDIO Y ELABORACION DE UN ANTEPROYECTO DE LA LEY DEL TRABAJO, SU ESTRUCTURA CONTENIA ORIGINALMENTE 890 ARTICULOS Y 12 TRANSITORIOS, DIVIDIDOS EN DIECISEIS TITULOS, MARIO DE LA CUEVA EXPONE "LA NUEVA LEY NO ES, NI QUIERE, NI PUEDE SER TODO EL DERECHO DEL TRABAJO; ES SOLAMENTE UNA FUERZA VIVA Y ACTUANTE, QUE DEBE GUIAR A LOS SINDICATOS EN SU LUCHA POR MEJORAR LAS CONDICIONES DE PRESTACION DE LOS SERVICIOS Y A LOS PATRONES PARA ATEMPEARAR LA INJUSTICIA QUE EXISTE EN LAS FABRICAS."⁽⁵⁾

(5) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 60.

LA DISTRIBUCION DE MATERIAS ES EN LA LEY DE 1970, MUCHO MAS LOGICA __
QUE EN LA LEY ANTERIOR. SIN EMBARGO, CABE ADVERTIR QUE LAS DISPOSICIONES __
RELATIVAS A LOS RIESGOS PROFESIONALES, DEBERIAN SER INCLUIDAS ANTES DEL DE __
RECHO COLECTIVO, DADO QUE POR SU NATURALEZA ESTAN INTIMAMENTE VINCULADAS __
A LAS RELACIONES INDIVIDUALES.

1.12. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

POR MEDIO DE REFORMAS A LOS TITULOS CATORCE Y QUINCE DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO, LAS CUALES ENTRARON EN VIGOR EL 1o. DE MAYO DE 1980. SE ESTA __
BLECIO UN NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO QUE REPRESENTA UN AVANCE __
IMPORTANTE RESPECTO AL PROCESO CONTEMPLADO ORIGINALMENTE EN LA LEY DE 1970
Y QUE TIENE EL SEÑALADO PROPOSITO DE RESTABLECER Y MANTENER UNA VERDADERA __
IGUALDAD EN EL PROCESO LABORAL CON LAS CARACTERISTICAS SUBSECUENTES:

1.12.1. PROCESO SOCIAL.

DISTINTO AL DISPOSITIVO O INQUISITORIO.

1.12.2. SUPLENCIA.

DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA DE LOS TRABAJADORES.

1.12.3. PREPONDERANCIA.

DE LA ORALIDAD E INMEDIATEZ, DENTRO DE UN PROCESO PUBLICO, GRATUITO Y __
QUE SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE.

1.12.4. SIMPLICIDAD.

PROCESAL AL NO EXIGIRSE FORMALIDAD ALGUNA.

1.12.5. OBLIGACION.

JURIDICA A LAS PARTES DE APORTAR TODAS LAS PRUEBAS SIN IMPORTAR A __

QUIEN LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA, EVALUANDOLAS EN CONCIENCIA.

1.12.6. ASISTENCIA.

LEGAL EN EL PROCESO A LOS TRABAJADORES.

PARA LA REALIZACION DE ESTOS VALORES, SE LLEVO ADELANTE EL CORRESPON _
DIENTE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO QUE CONCLUYO CON LAS MODIFICACIONES DE _
LOS TITULOS CATORCE, QUINCE Y DIECISEIS, LA ADICION AL ARTICULO 47 Y LA _
DEROGACION DE LOS ARTICULOS 452, 453, 454, 455, 470 Y 471 DE LA LEY FEDERAL _
DEL TRABAJO, TODO LO CUAL OPERO UNA REESTRUCTURACION DEL SISTEMA PROCESAL _
DEL TRABAJO CONFORME CON LAS NUEVAS BASES DE NUESTRO DERECHO LABORAL SUS _
TANTIVO.

1.13. LEY DEL SEGURO SOCIAL

FUE PROMULGADA EL 15 DE ENERO DE 1943; IMPLANTADA EN EL DISTRITO FEDE _
RAL EL 1o. DE ENERO DE 1944. A MEDIDA QUE SE HA IDO IMPLANTANDO EN EL PAIS,
LE HAN SIDO INTRODUCIDAS NUMEROSAS REFORMAS, CASTORENA CITA "TODAS ELLAS _
ENCAMINADAS A LOGRAR UN AJUSTE A LAS REALIDADES DE OPERACION DEL SEGURO"⁽⁶⁾
A LA FECHA IMPERA EN EL TERRITORIO NACIONAL. EL 4 DE ENERO DE 1980, EL CA _
PITULO CATORCE DE LA LEY RELATIVO AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO SE PUBLI _
CO EN EL DIARIO OFICIAL. ES LA REFORMA UNA RENOVACION DE LOS PROCESOS JURIS _
DICIONALES.

(6) CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, México, 1984. p. 51.

CAPITULO SEGUNDO

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

2.1. EL CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO 2.2. EL CONCEPTO DE COA
LICION 2.3. LA LIBERTAD DE ASOCIACION 2.4. EL CONCEPTO DE ASOCIACION _
2.5. DEFINICION DE SINDICATO 2.6. DEFINICION DE SINDICALISMO 2.7. EL OB _
JETO INMEDIATO Y MEDIATO DEL SINDICALISMO 2.8. CORPORATIVISMO Y DEMOCRA _
CIA SINDICAL 2.9. SINDICATOS CLASISTAS Y SINDICATOS MIXTOS 2.10 SINDICA _
LISMO UNITARIO Y SINDICALISMO PLURAL 2.11. SINDICATOS POLITICOS Y SINDICA _
TOS DE GESTION 2.12. SINDICATOS BLANCOS O AMARILLOS Y SINDICATOS ROJOS _
2.13. SINDICATOS MAYORITARIOS Y MINORITARIOS 2.14. LA LIBERTAD POSITIVA _
O NEGATIVA DE ASOCIARSE CONFORME A LA LEY 2.15. CLASIFICACION DE SINDICA _
TOS 2.15.1. GREMIALES 2.15.2. DE EMPRESA 2.15.3. INDUSTRIAL 2.15.4. _
NACIONAL DE INDUSTRIA 2.15.5. DE OFICIOS VARIOS 2.16. REQUISITOS PARA _
SER MIEMBRO ACTIVO DEL SINDICATO 2.17 REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE _
LOS SINDICATOS 2.18. REQUISITOS FORMALES 2.19. LA COPIA AUTORIZADA DE _
LOS ESTATUTOS 2.20. EL ACTA DE LA ELECCION DE LA DIRECTIVA 2.21. EL RE _
GISTRO DE LOS SINDICATOS 2.22. LA PERSONALIDAD JURIDICA Y SOCIAL DE LOS _
SINDICATOS 2.23. EL SINDICATO COMO REPRESENTANTE DEL INTERES COLECTIVO DE _
LOS TRABAJADORES 2.24. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO 2.25. _
ADMISION, RENUNCIA, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES 2.26. LOS _
ORGANOS SINDICALES 2.27. LA MESA DIRECTIVA 2.28. EL PATRIMONIO SINDICAL _
2.29. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS 2.30. LA SEPARACION _
DEL TRABAJO DE LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA 2.31. LAS SECCIONES SINDICA _
LES 2.32. LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS 2.32.1. UNA ES NECESARIA _
2.32.2. OTRA VOLUNTARIA 2.32.3. COMO SE DEDUCE DEL CONTENIDO DEL ARTICULO _
379.

CAPITULO II

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

2.1. EL CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO NO SE REFIERE DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR INDIVIDUALMENTE CONSIDERADO, SINO QUE TIENE POR FINALIDAD LA CONSIDERACION DE LOS GRUPOS SOCIALES QUE SE ENCUENTRAN VINCULADOS POR EL TRABAJO Y SU ACCION.

2.2. EL CONCEPTO DE COALICION

EL HOMBRE ES UN SER GREGARIO Y QUE LA IDEA DE LA COOPERACION, LA DE UNIR A LAS PROPIAS ENERGIAS LAS DE LOS DEMAS, HAN APARECIDO EN TODOS LOS TIEMPOS Y LUGARES. RAMOS CITA AL DOCTOR LUIS P. FRESCURA "COMO UNA NECESIDAD VITAL"⁽¹⁾ PARA QUE SE TENGA POR REALIZADO EL FENOMENO JURIDICO DE LA COALICION EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 355 DE LA LEY LABORAL, ES SUFICIENTE QUE SE TOMA EL ACUERDO EN EL GRUPO DE TRABAJADORES, FORMADO POR CUATRO O MAS, PARA LA DEFENSA DE UN INTERES COMUN Y QUE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO EN CONCIERTO, PRESTEN SUS SERVICIOS A UNA MISMA EMPRESA O PATRON LIMITANDO SE LA VIGENCIA DE LA COALICION O ACUERDO A LA CONSECUION DEL FIN PROPUES

(1) P. FRESCURA Luis. Curso de Legislación del Trabajo. Cit. por. RAMOS Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. 2a. edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1978. p. 15.

TO, NO REQUIERE REGISTRO.

2.3. LA LIBERTAD DE ASOCIACION

LA ASOCIACION ES UNA UNION PERMANENTE DE PERSONAS, CONSTITUIDA PARA LA REALIZACION DE UN FIN, DISTINTO AL REPARTO DE UTILIDADES.

2.4. EL CONCEPTO DE ASOCIACION

EL CODIGO CIVIL EN SU ARTICULO 2670, CUANDO VARIOS INDIVIDUOS CONVIENEN EN REUNIRSE DE MANERA QUE NO SEA ENTERAMENTE TRANSITORIA PARA REALIZAR UN FIN COMUN QUE NO ESTE PROHIBIDO POR LA LEY Y QUE NO TENGA CARACTER PREPONDERANTEMENTE ECONOMICO, CONSTITUYEN UNA ASOCIACION.

2.5. DEFINICION DE SINDICATO

COMO COALICION PERMANENTE Y REGISTRADA ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE, EL QUE GOZA DE PERSONALIDAD JURIDICA ES DECIR, ES EL SUJETO COLECTIVO DE DERECHO DEL TRABAJO Y CLIMENT CITA A CEPEDA VILLARREAL RODOLFO "TIENE CAPACIDAD LEGAL PARA CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO. PARA EJERCITAR LAS ACCIONES QUE NAZCAN DEL CONTRATO COLECTIVO O DE LA LEY"⁽²⁾ PARA PEDIR LA REVOCACION DEL CONTRATO COLECTIVO QUE HUBIERE CELEBRADO. FINALMENTE, EL SINDICATO

(2) CEPEDA Villarreal Rodolfo. El Sindicato y la Coalición sujetos en el Derecho del Trabajo. Cit. por. CLIMENT Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Cuarta edición. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México. 1990. p. 238.

TO TIENE CAPACIDAD LEGAL PARA DEMANDAR O SER DEMANDADO POR FALTAR AL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DE LA LEY.

2.6. DEFINICION DE SINDICATO

LA TEORIA Y PRACTICA DEL MOVIMIENTO OBRERO SINDICAL ENCAMINADAS A LA TRANSFORMACION DE LA SOCIEDAD Y DEL ESTADO.

2.7. EL OBJETO INMEDIATO Y MEDIATO DEL SINDICATO

LA ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ES UN DERECHO SOCIAL QUE TIENE POR OBJETO Luchar, RAMOS CITA A TRUEBA URBINA ALBERTO "POR EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ECONOMICAS DE LOS TRABAJADORES (DIFERENCIA REALISTA) Y POR LA TRANSFORMACION DEL REGIMEN CAPITALISTA "DIFERENCIA IDEOLOGICA"⁽³⁾

2.7.1. OBJETO INMEDIATO.

MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y ECONOMICAS DE LOS TRABAJADORES EN EJERCICIO DEL DERECHO SOCIAL CONSIGNADO EN LAS FRACCIONES XVI Y XVII DEL ARTICULO 123 DEL APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION FEDERAL DE LA REPUBLICA MEXICANA QUE VA DESDE LA COALICION HASTA LA HUELGA, SERIA CONFORME AL DERECHO LABORAL MEXICANO, ATRAVES DEL EJERCICIO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES.

(3) TRUEBA Urbina. Cit. por, RAMOS Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. 2a. edición Cárdenas editor y distribuidor. México. 1978. p. 42.

2.7.2. OBJETO MEDIATO.

PARTICIPACION PROFESIONAL ATRAVES DE SU REPRESENTACION, O DE LA MASA DE LOS AGREMIADOS EN LAS LUCHAS DE CARACTER POLITICO, PARA TRANSFORMAR EL REGIMEN CAPITALISTA, O SEA SU ANTAGONICO EN ESTA LUCHA DE CLASES.

2.8. CORPORATIVISMO Y DEMOCRACIA SINDICAL

2.8.1. EL CORPORATIVISMO.

CONSTITUYE UNA TENDENCIA A ENCUADRAR EN LA ACTIVIDAD DEL ESTADO, TODA ACTIVIDAD IMPORTANTE. LO CARACTERISTICO DEL SISTEMA CONSISTE EN EL AGRUPAMIENTO DE LOS SUJETOS POR ACTIVIDADES DE MANERA FORZOSA, HACIENDO COINCIDIR EN SU CASO, DENTRO DE LOS MISMOS GRUPOS A PATRONES Y TRABAJADORES, BAJO LA DIRECCION DE CUADROS DESIGNADOS POR EL ESTADO.

2.8.2. LA DEMOCRACIA SINDICAL.

SUPONE EN CAMBIO, EL EJERCICIO DE LO QUE HEMOS DENOMINADO LIBERTAD SINDICAL, AUTONOMIA SINDICAL Y DERECHO DE AFILIACION SINDICAL, IMPLICA UNA POSTURA DE RESPETO A LAS DECISIONES MAYORITARIAS Y OBLIGA A EL ESTADO Y A LOS EMPRESARIOS A MANTENERSE AL MARGEN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES. DE BUEN L. CITA: "ESTO CIERTAMENTE ES MAS TEORICO QUE REAL"⁽⁴⁾

2.9. SINDICATOS CLASISTAS Y SINDICATOS MIXTOS

(4) DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. tomo segundo, octava edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 1990. p. 627.

2.9.1. SE ENTIENDE POR SINDICALISMO CLASISTA.

AL QUE AGRUPA SOLO A LOS TRABAJADORES.

2.9.2. POR SINDICALISMO MIXTO.

SE CONOCE A AQUEL AL QUE CONCURREN TANTO PATRONES COMO TRABAJADORES.

2.10. SINDICALISMO UNITARIO Y SINDICALISMO PLURAL

2.10.1. LA FORMA DE LA SINDICALIZACION UNICA.

ATIENDE A LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION, MAS QUE A SU ACTIVIDAD. DE ESA MANERA EL PRINCIPIO DE LA SINDICALIZACION UNICA SUFONE QUE EN CADA REGION, EMPRESA O INDUSTRIA NO PUEDE FORMARSE SINO UN SINDICATO.

2.10.2. EL SINDICALISMO PLURAL.

PERMITE LA FORMACION DE DIVERSOS SINDICATOS CON RESPECTO A LA MISMA UNIDAD ECONOMICA EMPRESARIAL O PARA UNA REGION O INDUSTRIA. ESTRECHAMENTE VINCULADA A ESTA FORMA SINDICAL, LA LEY DESTACA LA IMPORTANCIA DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS A LOS QUE ATRIBUYE EL DERECHO DE ADMINISTRAR LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

2.11. SINDICATOS POLITICOS Y SINDICATOS DE GESTION

2.11.1. EL SINDICALISMO POLITICO.

IMPLICA QUE LOS TRABAJADORES NO SE LIMITEN A FORMULAR PETICIONES DIRIGIDAS A LA OBTENCION DE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO SINO QUE, ARMADOS CON UNA PREPARACION POLITICA DEFINIDA Y, POR REGLA GENERAL, VINCULADOS A UNA ORGANIZACION POLITICA ESPECIFICA, PERSIGAN LOS FINES DE ESTA.

2.11.2. EL SINDICALISMO DE GESTION.

TIENE INDUDABLE ARRAIGO EN NUESTRO PAIS, DONDE AUN LOS GRUPOS SINDICA_
LES MAS RADICALES, EL LLAMADO SINDICALISMO INDEPENDIENTE CON CIERTAS RAICES
ANARCO-SINDICALISTAS MATIZADAS DE MARXISMO CRIOLLO, SOLO VERBALMENTE EXPONE
UNA POLITICA DE ANTAGONISMO AL ESTADO Y ACTUA DENTRO DE LA LINEA PURAMENTE_
ECONOMICA.

2.12. SINDICATOS BLANCOS O AMARILLOS Y SINDICATOS ROJOS

2.12.1. LOS SINDICATOS BLANCOS.

SON LOS QUE NO DEFIENDEN LOS INTERESES DE SUS AGREMIADOS Y A NUESTRO _
ENTENDER CONSTITUYEN CITA CAVAZOS "UN MAL NACIONAL"⁽⁵⁾ SIENDO VERDADERAS _
BOMBAS DE TIEMPO, YA QUE SUS LIDERES, POR NO DEFENDER ADECUADAMENTE A SUS _
REPRESENTADOS, PRIMERO PIDEN DADIVAS Y DESPUES LAS EXIGEN.

2.12.2. SINDICATOS ROJOS.

COMO CONSECUENCIA DEL DESARROLLO DEL SINDICALISMO INDEPENDIENTE, CALI_
FICADO SIEMPRE DE ROJO QUE AL GANAR FACILMENTE POSICIONES AL SINDICALISMO _
VINCULADO AL P.R.I. LE OBLIGA A ADOPTAR, EN ALGUNOS CASOS AL MENOS, UNA AC_
TITUD MAS CONGRUENTE CON LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES.

2.13. SINDICATOS MAYORITARIOS Y MINORITARIOS

(5) CAVAZOS Flores Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada.
2a. edición. Edit.Trillas. México, 1977. p. 269.

2.13.1. EL SINDICATO MAYORITARIO.

SE REGLAMENTA EN EL CAPITULO DE LA LEY QUE REGULA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y NO EN EL QUE FIJA LOS REQUISITOS DE CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS. EL SINDICATO MAYORITARIO ESTA LEGITIMADO PARA CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O PARA EXIGIR DE OTRA ORGANIZACION SINDICAL, POR VIA JURISDICCIONAL, SU ADMINISTRACION. LA DETERMINACION DE LA MAYORIA IMPLICA UNA ESPECIE DE REFERENDUM, RECUENTO LO DENOMINA LA LEY.

2.13.2. EL SINDICATO MINORITARIO.

MANTENDRA UNA EXPECTATIVA DE DERECHO PARA LLEGAR A EJERCER LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO SI SU CAMPAÑA DE PROSELITISMO RESULTA EFICAZ, TIENE ENFRENTA, POR REGLA GENERAL, LA BARRERA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION, TANTO DE INGRESO COMO DE SEPARACION.

2.14. LA LIBERTAD POSITIVA O NEGATIVA DE ASOCIARSE CONFORME A LA LEY.

2.14.1. LIBERTAD POSITIVA.

ES LA FACULTAD DE INGRESAR A UN SINDICATO YA FORMADO O DE CONCURRIR A LA CONSTITUCION DE UNO NUEVO. FRACCION XVI ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

2.14.2. LIBERTAD NEGATIVA.

POSEE DOS VARIANTES:

-NO INGRESAR A UN SINDICATO DETERMINADO Y,

-NO INGRESAR A NINGUNO.

ARTICULO 358 DE LA LEY LABORAL.

2.14.3. LIBERTAD DE SEPARACION O DE RENUNCIA.

ES LA FACULTAD DE SEPARARSE O DE RENUNCIAR A FORMAR PARTE DE LA ASOCIACION

CIACION A LA QUE HUBIESE INGRESADO EL TRABAJADOR O A LA QUE HUBIERA CONTRIBUIDO A CONSTRUIR. ARTICULO 358, LEGISLACION DEL TRABAJO. DE LA CUEVA SEÑALA: "LA PRESION QUE PODRIA LLAMARSE SIMPLE, POR MEDIO DE LA PROPAGANDA VERBAL O ESCRITA DESTINADA A RESALTAR LOS BENEFICIOS DE LA SINDICACION, ES LEGITIMA, PERO SI SE UTILIZAN LAS AMENAZAS O LA VIOLENCIA, LOS ACTOS EJECUTADOS TOCARIAN PROBABLEMENTE LOS LIMITES DEL DERECHO PENAL"⁽⁶⁾ MAS AUN, LOS HOMBRES SOBRE LOS QUE SE EJERZA VIOLENCIA PARA OBLIGARLOS A EJECUTAR UN ACTO CONTRA SU VOLUNTAD, TENDRIAN EL DERECHO DE REPELERLA CON LA MISMA FUERZA QUE SE EMPLEE CONTRA ELLOS.

2.15. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

2.15.1. GREMIALES.

DISPONE LA FRACCION I DEL ARTICULO 360, QUE LOS SINDICATOS GREMIALES SON LOS FORMADOS POR TRABAJADORES DE UNA MISMA PROFESION, OFICIO O ESPECIALIDAD. LA FORMA GREMIAL DEL SINDICALISMO ES, SIN DUDA, LA MAS ANTIGUA, CONSTITUYE EL LAZO QUE UNE AL SINDICATO CON LAS VIEJAS ESTRUCTURAS PROVENIENTES DE LA EDAD MEDIA. EN EL SINDICATO GREMIAL ES LA ACTIVIDAD COMUN LA QUE UNE A LOS HOMBRES, PERO EN LOS TERMINOS DE LA LEY EL CONCEPTO SUPERA SUS LIMITACIONES ORIGINALES Y COMPRENDE A LAS ACTIVIDADES, CARPINTEROS, PANADEROS, ACTORES, ETC. EN LA LEY DE 1931, LOS SINDICATOS MERECIAN UNA PROTECCION MAYOR, PODIAN INCLUSIVE, DECRETAR LA HUELGA, ASI AFECTARA PARCIALMENTE

(6) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. 5a. edición, Edit. Porrúa, S.A. México. 1989. p. 305.

A LAS EMPRESAS EN LA ACTIVIDAD CONTROLADA POR EL SINDICATO. AL PROYECTARSE LA LEY VIGENTE, SE HABLO DE SU SUPRESION. SIN EMBARGO, SE CONSERVO LA FORMA, AUNQUE DESPROVISTA DE MEDIOS COACTIVOS YA QUE SIENDO LOS SINDICATOS GREMIALES MINORITARIOS, POR REGLA GENERAL, SE DETERMINO QUE LA HUELGA ES UN DERECHO SOLO DE LAS MAYORIAS.

2.15.2. DE EMPRESA.

LA FRACCION II DEL ARTICULO 360, DEFINE AL DE EMPRESA COMO LA ORGANIZACION FORMADA POR TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN UNA MISMA EMPRESA, DEFINICION QUE MODIFICO LA LEY DE 1931, SUPRIMIENDO TODA REFERENCIA A LAS PROFESIONES, OFICIOS O ESPECIALIDADES, POR LO TANTO, SI EL SINDICATO GREMIAL NACE DE Y PARA LA PROFESION, EL DE EMPRESA SE OLVIDA DE ELLA PARA CONTEMPLAR UNICAMENTE A LA CLASE TRABAJADORA O CON OTRA FORMULA, EL SINDICATO DE EMPRESA ES EL PRIMER ESLABON EN LA CADENA DE LA IGUALDAD DE TODOS LOS TRABAJADORES. EL SINDICATO DE EMPRESA SUPERA LA ATOMIZACION QUE PRODUCE LA ORGANIZACION GREMIAL. DE LA CUEVA EXPRESA: "EL SINDICATO DE EMPRESA CONTEMPLA A LA JUSTICIA COMO VALOR UNIVERSAL PARA LA CLASE TRABAJADORA"⁽⁷⁾

2.15.3. INDUSTRIAL.

LA FRACCION III DEL ARTICULO 360, CONSERVO LA IDEA DE LA LEY DE 1931, ESTOS SINDICATOS SON LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN DOS O MAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL SON, PARA DECIRLO ASI, UNA AMPLIFICACION DEL SINDICATO DE EMPRESA POR LO QUE ES POSIBLE HABLAR DE UN SEGUNDO ESLABON EN LA CADENA DE IGUALDAD. EN EL SINDICATO IN

(7) DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. p. 328.

DUSTRIAL, LA LEY DE 1931 CONSAGRO DOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, PRIMERAMENTE RECOGIO EL PRINCIPIO RECTOR DEL SINDICATO DE EMPRESA, LOS HOMBRES PUEDEN SINDICARSE SIN OTRO TITULO QUE SU CARACTER DE TRABAJADORES, EN SEGUNDO LUGAR, ROMPIO LAS MURALLAS DE LA EMPRESA Y AUSPICIO LA UNION DE LOS TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS. CON LA SOLA CONDICION DE QUE DICHAS EMPRESAS PERTENZCAN A UNA MISMA RAMA INDUSTRIAL Y PREPARO EL CAMINO PARA LOS GRANDES SINDICATOS NACIONALES. DE BUEN L. COMENTA: "POR OTRA PARTE EN BASE A LOS SINDICATOS INDUSTRIALES SE CELEBRAN LOS CONTRATOS COLECTIVOS A ESPALDAS DE LOS TRABAJADORES O SE PRODUCE EL DESPRECIABLE GANSTERISMO SINDICAL"⁽⁸⁾

2.15.4. NACIONALES DE INDUSTRIA.

SON LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA O VARIAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL, INSTALADAS EN DOS O MAS ENTIDADES FEDERATIVAS. FRACCION IV DEL ARTICULO 360. EN CUANTO A SU ESENCIA LOS SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA SON DE CARACTERISTICAS SEMEJANTES A LOS INDUSTRIALES, SIN EMBARGO, SU JERARQUIA ES MAYOR Y CONSTITUYEN EL PELDAÑO INMEDIATO INFERIOR A LAS FEDERACIONES, AUNQUE EN OCASIONES LAS SUPERAN, PUEDE CONVERTIRSE POR SI MISMAS, EN UNIDADES CONFEDERADAS. ESTA FORMA SINDICAL ES POR AHORA, PUES NO SABEMOS LO QUE NOS DEPRE EL MAÑANA, EL ESLABON ULTIMO EN LA CADENA DE LA IGUALDAD Y UNIDAD DE LOS TRABAJADORES. EUSEBIO RAMOS SEÑALA: OTRA DE LAS CARACTERISTICAS DE LAS ORGANIZACIONES "HORIZONTALES"⁽⁹⁾

(8) DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. p. 697.

(9) RAMOS Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. 2a.edición Cárdenas editor y distribuidor. México 1978. p. 47.

ES QUE ESTAS SE CONSTITUYEN CON TODOS LOS TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA EMPRESA O UNA CATEGORIA DE EMPRESAS QUE DESARROLLEN ACTIVIDADES SIMILARES O CONEXAS.

2.15.5. DE OFICIOS VARIOS.

EN LA FRACCION V DEL ARTICULO 360, SE DICE QUE SON LOS FORMADOS POR TRABAJADORES DE DIVERSAS PROFESIONES, ESTOS SINDICATOS ACLARA EL PRECEPTO SOLO PODRAN CONSTITUIRSE CUANDO EN EL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, EL MINIMO DE TRABAJADORES NO SEAN DEL MISMO GREMIO NI TRABAJEN EN LA MISMA EMPRESA. EL FOMENTO DEL SINDICALISMO LLEVO AL LEGISLADOR A IDEAR ESTA CLASE DE SINDICATO, PUES OCURRE QUE EN PEQUEÑAS POBLACIONES PUEDE HABER UN CORTO NUMERO DE TRABAJADORES, LAS EMPRESAS EXISTENTES PUEDEN SER TAMBIEN PEQUEÑAS, DANDO OCUPACION A UN NUMERO LIMITADO DE OBREROS. LOS HACEDORES DE LA PRIMERA LEY SUPIERON QUE EN LAS POBLACIONES PEQUEÑAS DE NUESTRO PAIS EXISTIAN, EN PROPORCION IMPORTANTE, PEQUEÑAS EMPRESAS, DEBERIAMOS MAS BIEN, DECIR PEQUEÑOS TALLERES QUE SE COMPONIAN DE UN PROPIETARIO Y UNOS CUANTOS TRABAJADORES QUE AUN SIENDO VARIOS NO SIEMPRE ALCANZABAN EL NUMERO MINIMO QUE SEÑALABA LA LEY PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO.

2.16. REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL SINDICATO

2.16.1. ESTAR EN SERVICIO ACTIVO.

SE COLIGE DEL CONTENIDO DEL ARTICULO 364 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE SI PARA SER MIEMBRO DE UN SINDICATO ES NECESARIO ESTAR EN SERVICIO ACTIVO, RESULTA OBVIO, QUE CUANDO SE DEJA DE PERTENECER A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SE PIERDE IPSOFACTO LA MEMBRESIA, POR TANTO YA NO SE TOLERA

QUE TRABAJADORES DESOCUPADOS FORMEN SINDICATOS, HECHA EXCEPCION DE LOS TRABAJADORES QUE FUERON DESPEDIDOS DENTRO DEL TERMINO QUE SEÑALA EL ARTICULO 364 PARRAFO SEGUNDO, PARA DETERMINAR EL NUMERO MINIMO, SOLO TOMARAN EN CONSIDERACION A LOS TRABAJADORES CUYA RELACION DE TRABAJO HUBIESE SIDO RESCINDIDA O DADA POR TERMINADA DENTRO DEL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LOS TREINTA DIAS ANTERIORES A LA FECHA DE LA PRESENTACION DE LA SOLICITUD DE REGISTRO DEL SINDICATO Y EN QUE SE OTORGUE ESTE.

2.16.2. SER MAYOR DE 14 AÑOS.

EL LIMITE DE LA MAYORIA DE 14 AÑOS PARA INGRESAR A UN SINDICATO LO SEÑALA EL ARTICULO 362 DE LA LEY, CON LA LIMITACION A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 372 DE LA MISMA REGLAMENTARIA EN SU FRACCION I, AL PROHIBIRSELES FORMAR PARTE DE LA MESA DIRECTIVA, AL IGUAL QUE LOS EXTRANJEROS CUANDO LOS PRIMOS NO HAN REBASADO LOS 16 AÑOS.

2.16.3. COMO Y CUANDO SE DEJA DE PERTENECER A UN SINDICATO.

LA MUERTE; LA RENUNCIA Y LA EXPULSION ORIGINALMENTE FUERON CONSIDERADAS COMO LAS UNICAS FORMAS DE DEJAR DE PERTENECER A UN SINDICATO GREMIAL Y EN LOS SINDICATOS DE EMPRESA, EL HECHO DE DEJAR DE PRESTAR SERVICIOS EN LA MISMA. APARTE DE ESTAS 4 FORMAS, EXISTE OTRA MAS CUANDO SE ES PROMOVIDO DEFINITIVAMENTE A UN PUESTO DE CONFIANZA.

2.17. LOS REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

SE DA EL NOMBRE DE REQUISITOS SINDICALES A LOS ELEMENTOS HUMANOS, SOCIALES Y JURIDICOS QUE LES DAN EXISTENCIA COMO PERSONAS JURIDICAS. PREVIO EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LAS LEYES, FACULTADOS PARA

INTERVENIR ANTE TODO GENERO DE AUTORIDADES EN DEFENSA DE LA COMUNIDAD OBRERA QUE LOS CREA. EL DERECHO MEXICANO ADOPTO ESTE SISTEMA DE SU RECONOCIMIENTO COMO PERSONA JURIDICA DESDE LA LEY VERACRUZANA DE 1918, CUYO ARTICULO 143 DECIA, TODO SINDICATO LEGALMENTE CONSTITUIDO TIENE PERSONALIDAD JURIDICA DIVERSA DE LOS ASOCIADOS, DISPOSICION QUE SE HA REPETIDO HASTA EL ARTICULO 374 DE LA LEGISLACION VIGENTE. DE LA CUEVA SEÑALA: "SUGERIMOS UNA CLASIFICACION TRIPARTITA"⁽¹⁰⁾ LOS REQUISITOS FORMALES EN CUANTO A LA PERSONA Y REQUISITOS DE FONDO.

2.17.1. REQUISITOS DE FONDO.

SON LOS QUE INTEGRAN EL SFR SOCIAL DEL SINDICATO; ESTE ES UNA ASOCIACION DE PERSONAS, PERO NO TODAS PUEDEN CONSTITUIR SINDICATOS, YA QUE ESTAS ASOCIACIONES SON UNICAMENTE LAS FORMADAS POR TRABAJADORES O POR PATRONES. EN CONSECUENCIA, UNA ASOCIACION DE PERSONAS QUE NO POSEAN UNA DE LAS CARACTERISTICAS PODRA SER UNA ASOCIACION CIVIL O MERCANTIL, PERO NO UN SINDICATO; Y POR OTRA PARTE, EL SINDICATO MIXTO ES UN IMPOSIBLE EN EL DERECHO MEXICANO. EUSEBIO RAMOS DICE: "ESTA ULTIMA CARACTERISTICA, HACE DEL SINDICATO UNA ASOCIACION DE CLASE"⁽¹¹⁾ EL REQUISITO SEGUNDO SE REFIERE A LA FINALIDAD QUE DEBEN PROPONERSE A LOS TRABAJADORES AL SINDICARSE QUE ES EL ESTUDIO, MEJORA MIENTO Y DEFENSA DE LOS INTERESES DEL TRABAJO. LOS DOS REQUISITOS SON LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DE LA DEFINICION DEL SINDICATO DEL ARTICULO 356 DE LA LEY. UNA ASOCIACION QUE NO SIGUIERA ESTA FINALIDAD RAMOS CITA: "NO SERIA UN SINDICATO"⁽¹²⁾ Y NO QUEDARIA REGIDA POR LA FRACCION XVI DEL ARTICULO 123.

(10) DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. p. 332.

(11) RAMOS Eusebio. Op. Cit. p. 64.

(12) Ibidem.

2.17.2. REQUISITOS EN CUANTO A PERSONAS.

LA LIBERTAD SINDICAL POSEE UN SENTIDO DE UNIVERSALIDAD QUE CORRESPONDE A LAS ESENCIAS MEJORES DEL DERECHO DEL TRABAJO, POR LO QUE NO PUEDE HABER TRABAJADORES DE PRIMERA Y DE SEGUNDA CLASE, SINO QUE TODOS SON IGUALES ANTE LA LEY. ASI ESTA CONSIGNADO EN LA FRACCION XVI DEL ARTICULO 123 EN LA PARTE QUE DICE: LOS OBREROS TENDRAN DERECHO, LA NORMA CONSTITUCIONAL NO DICE QUE ALGUNOS TENDRAN Y OTROS NO, EN CONSECUENCIA TODOS LOS SERES HUMANOS SON APTOS PARA DEVENIR SUJETOS DE RELACIONES LABORALES Y CONSTITUIR O INGRESAR A UN SINDICATO.

2.17.3. NUMERO MINIMO DE PERSONAS NECESARIAS LEGALMENTE PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO.

EL ARTICULO 364 DE LA LEY PREVIENE QUE LOS SINDICATOS DEBERAN CONSTITUIRSE CON VEINTE TRABAJADORES EN SERVICIO ACTIVO, ESTO SIGNIFICA QUE EL SINDICATO NO PUEDA CONTAR EN SUS FILAS CON PERSONAS QUE NO ESTEN EN SERVICIO ACTIVO, SITUACION POR LO DEMAS QUE SE PRESENTA EN NUMEROSOS SINDICATOS QUE TIENEN REGISTRADAS A PERSONAS QUE NO SON DE MOMENTO TRABAJADORES AL SERVICIO DE UN PATRONO, PERO QUE ESTAN EN ESPERA DE VACANTES A LAS QUE PODRAN INGRESAR A PROPUESTA DE SU SINDICATO. POR OTRA PARTE, EL CONCEPTO DE BUEN OBSERVA: "TRABAJADOR EN SERVICIO ACTIVO"⁽¹³⁾ TIENE CIERTA AMBIGÜEDAD Y PLANTEA SERIOS PROBLEMAS CUANDO SE TRATA DE CONSTITUIR SINDICATOS RELACIONADOS CON ESPECTACULOS (ARTISTAS, TOREROS, SUBALTERNOS, DEPORTISTAS) QUE SIENDO PROFESIONALMENTE TRABAJADORES, SIN EMBARGO NO ESTAN SUBORDINADOS PERMANENTE

(13) DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. p. 701.

MENTE A UN PATRON, SINO SOLO EN FORMA EVENTUAL Y A PATRONES DIVERSOS EN RI-
GOR LA CONDICION DE ACTIVIDAD CONSTITUYE UN OBSTACULO IMPORTANTE QUE DEBE-
RIA SER SUBSTITUIDO DE MANERA RAZONABLE. PARA DETERMINAR SI EXISTE EL NUME-
RO MINIMO DE TRABAJADORES ANTES SEÑALADO, SE TOMARAN EN CONSIDERACION AQUE-
LLOS CUYA RELACION DE TRABAJO HUBIERA SIDO RESCINDIDA O DADA POR TERMINADA-
DENTRO DEL PERIODO COMPRENDIDO EN TREINTA DIAS ANTERIORES A LA FECHA DE LA-
PRESENTACION DE LA SOLICITUD DEL REGISTRO DEL SINDICATO, GUERRERO SEÑALA: -
"AGREGANDO ESTE ARTICULO UNA FRASE UN TANTO CONFUSA",⁽¹⁴⁾ PUES TAMBIEN MENCIO-
NA LA FECHA EN QUE SE OTORQUE EL REGISTRO. PARECE QUE SE TRATA DE DOS PERIO-
DOS: UNO ANTES DE LA FECHA DE PRESENTACION DE LA SOLICITUD Y OTRO ANTERIOR-
AL OTORGAMIENTO DEL REGISTRO; PERO EL SENTIDO LOGICO DEBE LLEVARNOS A CONSI-
DERAR QUE, COMO LO DISPONE LA LEY ANTERIOR, EL PERIODO DE 30 DIAS DEBE -
COMPUTARSE ENTRE LA FECHA DE PRESENTACION DE LA SOLICITUD DEL REGISTRO Y LA
DE SU OTORGAMIENTO, YA QUE ENTONCES ES CUANDO EL PATRON PUEDE PRETENDER, -
CON EL DESPIDO DE TRABAJADORES REDUCIR A MENOS DE 20 EL NUMERO DE AQUELLOS-
Y POR LO MISMO, EVITAR SE CUMPLA EL REQUISITO LEGAL.

2.17.4. IGUALDAD DEL HOMBRE Y DE LA MUJER.

LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE 1974 ANALIZADAS, ESTABLE-
CIERON LA IGUALDAD PLENA DE LOS SEXOS EN EL PROBLEMA DEL TRABAJO. POR CONSI-
GUENTE, EN EL CAPITULO SINDICAL EL HOMBRE Y LA MUJER DISFRUTAN DE LOS MIS-
MOS DERECHOS PARA LA ORGANIZACION Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS. -

(14) GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimosexta edición,
Edit. Porrúa, S.A. México. 1989. p. 321.

CON LA SOLA GUERRERO MENCIONA: "TAXATIVA"⁽¹⁵⁾ DE QUE LOS TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS NO PUEDEN FORMAR PARTE DE LA DIRECTIVA DE LOS SINDICATOS.

2.17.5. LOS MENORES DE EDAD ANTE LOS SINDICATOS.

LAS REFORMAS DE 1962 SE INSPIRARON EN EL PROPOSITO DE FACILITAR EL TRABAJO DE LOS MENORES, SUPRIENDO REQUISITOS INUTILES, CONVENCIDOS COMO ESTABAN SUS AUTORES DE QUE LAS CONDICIONES DE VIDA DE NUESTRO PUEBLO EXIGEN VIVIR DE EL, EL PRINCIPIO QUE CONVIENE RECORDAR APARECE EN EL ARTICULO 123 DE LA LEY, SEGUN EL CUAL, LOS MAYORES DE 14 Y MENORES DE 16 AÑOS NECESITAN AUTORIZACION DE SUS PADRES O TUTORES Y A FALTA DE ELLO DEL SINDICATO A QUE PERTENEZCAN, DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DEL INSPECTOR DEL TRABAJO O DE LA AUTORIDAD POLITICA, PARA DEVENIR SUJETOS DE UNA RELACION DE TRABAJO. EN EL ARTICULO 362 SE DISPONE QUE PUEDEN FORMAR PARTE DE LOS SINDICATOS LOS TRABAJADORES MAYORES DE 14 ANOS A CONTRARIO SEN SU QUEDA ENTENDIDO QUE NO PODRAN HACERLO LOS MENORES DE EDAD AQUI PUEDE HACERSE SIN EMBARGO DE BUEN REFIERE "UNA PEQUEÑA CRITICA"⁽¹⁶⁾ AL TEXTO LEGAL. ¿ES NECESARIO EXCLUIR DE LOS SINDICATOS A QUIENES LA CONSTITUCION EN LA FRACCION II DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 PROHIBE TRABAJAR Y QUE, POR CONSIGUIENTE, NO PUEDEN SER TRABAJADORES? EN NUESTRO CONCEPTO LA DISPOSICION DEL ARTICULO 362 ES INNECESARIA.

2.17.6. LOS EXTRANJEROS ANTE LOS SINDICATOS NACIONALES.

DESPUES DE 1917 NO SE CONOCE DISPOSICION ALGUNA QUE PROHIBIESE A LOS EXTRANJEROS INGRESAR A UN SINDICATO. LA LEY DE 1931 EN SU ARTICULO 240

(15) Ibidem.

(16) DE BUEN L. Néstor. Op., Cit. p. 700.

RECONOCIO INDIRECTAMENTE ESA POSIBILIDAD CON LA LIMITACION DE NO PODER DESEMPEÑAR PUESTOS EN LA DIRECCION SINDICAL. LA NUEVA LEY RATIFICO LAS DISPOSICIONES DE SU ANTECESORA, PERO EN ELLA SE CONSIGNARON ALGUNOS PRINCIPIOS QUE CONSTITUYEN UNA JUSTIFICACION, FILOSOFICA Y JURIDICA DE LA CONDICION DE LOS TRABAJADORES, ANTE TODO LA IDEA DE LA UNIVERSALIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL.

2.17.7. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

SEGUN EL ARTICULO 363 NO PUEDEN INGRESAR EN LOS SINDICATOS DE LOS DEMAS TRABAJADORES, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. LA EXPOSICION DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY, A ESTE RESPECTO ESTABLECE QUE TAL PROHIBICION NO IMPLICA EL QUE DICHS EMPLEADOS PUEDAN FORMAR SINDICATOS ESPECIALES. ESTE COMENTARIO NOS PARECE PELIGROSO PUES LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA POR SU NATURALEZA, SE ENCUENTRAN ESTRECHAMENTE VINCULADOS A LA EMPRESA Y SU ORGANIZACION EN FORMA DE SINDICATOS PODRIA DETERMINAR UNA SERIE DE CONFLICTOS PERJUDICIALES PARA LA BUENA MARCHA DE LAS NEGOCIACIONES Y TAMBIEN PODRIA PREVEERSE LA POSIBILIDAD. EUQUERIO GUERRERO CITA: "DE PUGNAS ENTRE LOS DOS SINDICATOS EXISTENTES EN UNA NEGOCIACION"⁽¹⁷⁾, EL CAMBIO DE SIMPLE TRABAJADOR A TRABAJADOR DE CONFIANZA IMPLICA, EUSEBIO RAMOS DICE: "QUE OPERE LA SUSPENSION DE DERECHOS NATURALMENTE, SIN PAGO DE CUOTAS, PERO TAMBIEN SIN LA REPRESENTACION SINDICAL PARA EL TRABAJADOR PROMOVIDO"⁽¹⁸⁾.

2.18. REQUISITOS FORMALES

2.18.1. EL CONSENTIMIENTO.

(17) GUERRERO Euquerio. Op. Cit. p. 321.

(18) RAMOS Eusebio. Op. Cit. p. 59.

EN EL CONSENTIMIENTO NECESARIO PARA CREAR UN SINDICATO, LA LEY NO EXIJE QUE SE EXPRESE DE MANERA ESPECIAL, ANTE UN FUNCIONARIO PUBLICO, POR LO QUE BASTARA QUE SE HAGA DE MANERA INDUDABLE. OBIAMENTE SE PODRA OTORGAR VERBALMENTE, POR ESCRITO Y AUN DE CUALQUIER OTRA MANERA (LEVANTAR LA MANO, MOSTRAR EN LA ASAMBLEA UNA TARJETA DE DETERMINADO COLOR QUE FACILITE EL RECUESTO DE VOTOS), SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PREVIAMENTE CONVENIDO EN QUE LA ABSTENCION DE CONDUCTA PONE DE MANIFIESTO UNA DETERMINADA VOLUNTAD, SI ES QUE SE PIDE EL VOTO NEGATIVO Y NO AFIRMATIVO, PODRA TAMBIEN ACEPTARSE QUE EL CONSENTIMIENTO SE EMITA EN FORMA TACITA.

2.18.2. EL ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA.

LA REUNION DE LOS TRABAJADORES ES EL ACTO PRIMARIO CONSTITUTIVO DICE LA LEY DEL SINDICATO LA FRACCION I DEL ARTICULO 365 DE LA LEY ORDENA SE REMITA LA COPIA AUTORIZADA DEL ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA A LA AUTORIDAD QUE DEBE DE EFECTUAR EL REGISTRO DEL SINDICATO, POR LO TANTO, SU FALTA DARA POR RESULTADO QUE LA ORGANIZACION NO PUEDA ADQUIRIR SU EXISTENCIA LEGAL. PARA LA CELEBRACION DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA BASTARA QUE SE EFECTUE DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

2.18.2.1. CONVOCATORIA QUE SEÑALE LUGAR, DIA Y HORA Y MENCIONE EL ORDEN DEL DIA.

2.18.2.2. NOMBRAMIENTO DE UN PRESIDENTE DE DEBATES, UN SECRETARIO DE ACTAS Y UNO O VARIOS ESCRUTADORES, QUE DETERMINARAN LA CALIDAD Y NUMERO DE LOS CONCURRENTES Y PREPARARAN LA LISTA DE ASISTENCIA, QUE FIRMARAN LOS ASISTENTES.

2.18.2.3. DESAHOGO DE TODOS LOS PUNTOS DEL ORDEN DEL DIA.

2.18.2.4. RELACION DE LOS ACUERDOS TOMADOS.

2.18.2.5. ACTA PORMENORIZADA FIRMADA POR EL PRESIDENTE, EL SECRETARIO Y LOS ESCRUTADORES.

2.19. LA COPIA AUTORIZADA DE LOS ESTATUTOS

ESTOS SON, PARA NO USAR LA PALABRA CONSTITUCION, LA NORMA FUNDAMENTAL DE LOS SINDICATOS Y COMO TAL, DEBEN REGIR TODA LA VIDA SINDICAL. EL ARTICULO 365 ORDENA QUE JUNTO CON LA COPIA AUTORIZADA DEL ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA, SE ENVIE A LA AUTORIDAD REGISTRADORA UNA COPIA IGUALMENTE AUTORIZADA DE LOS ESTATUTOS, LO QUE CONFIRMA QUE SE TRATA DE UNA FORMALIDAD ESCRITA.

2.20. EL ACTA DE LA ELECCION DE LA DIRECTIVA

ESTE FORMALISMO ESTA SEÑALADO EN EL ARTICULO 365 FRACCION IV, PERO ES POSIBLE QUE LA ELECCION SE LLEVE A CABO EN LA MISMA ASAMBLEA CONSTITUTIVA, LO QUE DARA POR RESULTADO QUE LAS DOS ACTAS SE FUSIONEN, EN CADA OCASION DE CAMBIO DE DIRECTIVA, DEBERA REMITIRSE A LA AUTORIDAD REGISTRADORA UNA COPIA DEL ACTA, ASI SE EXPLICA LA FRACCION II DEL ARTICULO 377, QUE IMPONE AL SINDICATO LA OBLIGACION DE COMUNICAR A LA AUTORIDAD, DENTRO DE UN TERMINO DE DIEZ DIAS, LOS CAMBIOS DE SU DIRECTIVA.

2.21. EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS

LAS AUTORIDADES ESTAN OBLIGADAS A REGISTRAR LOS SINDICATOS DENTRO DE LOS TERMINOS DE LA LEY; EN LA INTELIGENCIA DE QUE TRANSCURRIDOS ESTOS, SI NO

SE REGISTRA EL SINDICATO POR LAS AUTORIDADES, AUTOMATICAMENTE QUEDA REGISTRA DO EL SINDICATO Y DESDE ESE MOMENTO GOZA DE PERSONALIDAD JURIDICA O SOCIAL PARA LA DEFENSA DE SUS MIEMBROS Y PARA OBTENER LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

2.21.1. CONFORME AL ARTICULO 366 EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS SOLO PODRA NEGARSE EN LOS CASOS SIGUIENTES:

2.21.1.1. SI EL SINDICATO NO TIENE POR FINALIDAD LA DEFENSA DE LOS INTERESES COMUNES.

2.21.1.2. SI NO TIENE MAS DE 20 SOCIOS.

2.21.1.3. SI NO TIENE LA DOCUMENTACION RESPECTIVA.

HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL, CONFORME AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL NO DEBE TENER RESTRICCIONES.

2.21.2. EL REGISTRO AUTOMATICO.

COMO DISPONE LA PARTE FINAL DEL PRECEPTO ANTERIOR, SI DESPUES DEL TERMINO DE SESENTA DIAS DE HABERSE SOLICITADO EL REGISTRO DEL SINDICATO Y LA JUNTA NO HUBIERE DECRETADO EL MISMO O LA AUTORIDAD DEL TRABAJO CORRESPONDIENTE EN CASO DE JURISDICCION FEDERAL, LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO PRESENTARAN UNA SOLICITUD DENTRO DEL TERMINO DE TRES DIAS REQUIRIENDO A LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DEL REGISTRO, EN SUS RESPECTIVOS CASOS, PARA EL EFECTO DE QUE SE LES EXPIDA LA CONSTANCIA RESPECTIVA, QUE PRODUCIRA EFECTOS JURIDICOS DEL REGISTRO EN CASO DE QUE NO SE EXPIDA LA CONSTANCIA, LA PERSONALIDAD DEL SINDICATO, PARA LOS EFECTOS LEGALES, SE COMPRUEBA CON LAS COPIAS SELLADAS DE LA SOLICITUD TRUEBA URBINA EXPRESA: "DE REGISTRO Y REQUERIMIENTO, PUES ESTA ES

LA UNICA FORMA DE HACER EFECTIVA LA LIBERTAD SINDICAL".⁽¹⁹⁾

2.22. LA PERSONALIDAD JURIDICA Y SOCIAL DE LOS SINDICATOS

LA LEY EDITADA POR EL MAESTRO TRUEBA URBINA NOS ADVIERTE QUE TANTO LOS SINDICATOS REGISTRADOS POR LAS AUTORIDADES CONFORME A LA LEY, ASI COMO AQUELLOS QUE POR CUALQUIER CIRCUNSTANCIA NO HUBIEREN SIDO REGISTRADOS POR LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE ESTA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA LABORAL, DENTRO DE LOS TERMINOS QUE EN EFECTO SE LES SEÑALE, GOZARAN DE PERSONALIDAD JURIDICA PARA TODOS LOS EFECTOS QUE SEAN PROCEDENTES, CONFORME A NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO, EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA EXPRESA, QUE EL SINDICATO O ASOCIACION PROFESIONAL, ES UN FENOMENO NECESARIO EN LA VIDA ACTUAL Y QUE SU REALIDAD SOCIAL ES INDISCUTIBLE. LA PERSONALIDAD JURIDICA NO ES UNA CONCESION QUE EL ESTADO PUEDA OTORGAR O NEGAR, SINO QUE SE IMPONE EL DERECHO; EL ORDEN JURIDICO INDIVIDUALISTA PUDO AFIRMAR LA DOCTRINA DE LA FICCION, PERO NO PUEDE HACERLO EL DERECHO ACTUAL, PORQUE LAS NORMAS JURIDICAS TIENEN COMO SOPORTE LA VIDA SOCIAL, LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MATERIA DE TRABAJO ES DISTINTA A LA PERSONA JURIDICA CREADA POR EL DERECHO PRIVADO, QUE PROTEGE PATRIMONIOS. LA ASOCIACION PROFESIONAL, PROTEGE INTERESES HUMANOS DE OTRA ESPECIE, ESTO ES, REPRESENTA LOS INTERESES COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES. EN MATERIA DE TRABAJO DEL SINDICATO ES MAS INTERSANTE LA FACULTAD DEL MISMO PARA VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO, LOS SINDI

(19) TRUEBA Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 3a.edición. Edit. Porrúa, S.A. México. 1975. p. 360.

CATOS NO SE LIMITAN A CELEBRARLO, EN CUYO CASO, SERIAN SIMPLES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, PUES SON GARANTES DE SU CUMPLIMIENTO ANTE LOS PROPIOS TRABAJADORES Y ASI PORQUE EL SINDICATO ES TITULAR DE LOS INTERESES Y DERECHOS COLECTIVOS.

2.23. EL SINDICATO COMO REPRESENTANTE DEL INTERES COLECTIVO
DE LOS TRABAJADORES

TANTO LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, COMO LAS LEYES CIVILES, SE RECONOCE ENTRE OTRAS ASOCIACIONES A LOS SINDICATOS COMO PERSONAS MORALES, CON PERSONALIDAD JURIDICA DISTINTA DE LA DE SUS AGREMIADOS Y RECONOCEN QUE ESTAS, TIENEN LA REPRESENTACION PROCESAL PARA DEFENDERLOS EN SUS DERECHOS INDIVIDUALES EN MATERIA DEL TRABAJO, COMO SEÑALA EL ARTICULO 375 DE LA LEY COMENTADA, REPRESENTACION QUE SE LLEVA A CABO SIN PERJUICIO DEL DERECHO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE INTERVENIR CUANDO ASI LO ESTIMEN NECESARIO, CESANDO CUANDO ESTO SUCEDE Y A PETICION DEL PROPIO TRABAJADOR, LA INTERVENCION DEL SINDICATO. LA INTERVENCION DEL SINDICATO ES CUANDO ES PARTE DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE HACE CON EXCLUSION DE TODA OTRA PERSONA, PUESTO QUE EL EJERCICIO DE LAS ACCIONES COLECTIVAS, SOLO CORRESPONDEN A ESTE Y RESPECTO DEL EJERCICIO DEL DERECHO COLECTIVO, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION EN LA SIGUIENTE EJECUTORIA HA SENTADO EL PRECEDENTE DE QUE ESTE DERECHO ES INDIVIDUAL DEL SINDICATO. LA REPRESENTACION DEL DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES POR EL SINDICATO, QUE SE DERIVA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE EXTIENDE MAS ALLA DE LA PERSONA FISICA DE LOS TRABAJADORES.

2.24. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

LOS ESTATUTOS APROBADOS POR LA ASAMBLEA, SON LA NORMA FUNDAMENTAL QUE REGIRA LA VIDA DE LOS SINDICATOS, EL REGIMEN ESTATUTARTO DE LOS SINDICATOS SE CONSIGNA EN LOS PRECEPTOS DERIVADOS DEL ARTICULO 371 DE LA LEY COMENTADA, LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS CONTENDRAN:

2.24.1. DENOMINACION QUE LOS DISTINGA DE LOS DEMAS.

2.24.2. OBJETO.

2.24.3. DOMICILIO.

2.24.4. DURACION, FALTANDO ESTA DISPOSICION SE ENTENDERA CONSTITUIDO EL SINDICATO POR TIEMPO INDETERMINADO.

2.24.5. CONDICION DE ADMISION DE LOS MIEMBROS.

2.24.6. OBLIGACION Y DERECHOS DE LOS SOCIOS.

2.24.7. MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EXPULSION Y CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

2.24.8. EN CASOS DE EXPULSION SE OBSERVARAN LAS SIGUIENTES NORMAS:

2.24.8.1. LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES SE REUNIRA PARA EL SOLO EFECTO DE CONOCER LA EXPULSION.

2.24.8.2. CUANDO SE TRATE DE SINDICATOS INTEGRADOS POR SECCIONES, EL PROCEDIMIENTO DE EXPULSION SE LLEVARA A CABO ANTE LA ASAMBLEA DE LA SECCION CORRESPONDIENTE, PERO EL ACUERDO DE EXPULSION DEBERA SOMETERSE A LA DECISION DE LOS TRABAJADORES DE CADA UNA DE LAS SECCIONES QUE INTEGREN EL SINDICATO.

2.24.8.3. EL TRABAJADOR AFECTADO SERA OIDO EN DEFENSA, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LOS ESTATUTOS.

2.24.8.4. LA ASAMBLEA CONOCERA DE LAS PRUEBAS QUE SIRVAN DE BASE AL

PROCEDIMIENTO Y DE LAS QUE OFREZCA EL AFECTADO.

2.24.8.5. LOS TRABAJADORES NO PODRAN HACERSE REPRESENTAR NI EMITIR SU VOTO POR ESCRITO.

2.24.8.6. LA EXPULSION DEBERA SER APROBADA POR MAYORTA DE LAS DOS TERCERAS PARTES DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO.

2.24.8.7. LA EXPULSION SOLO PODRA DECRETARSE POR LOS CASOS EXPRESAMENTE CONSIGNADOS EN LOS ESTATUTOS DEBIDAMENTE COMPROBADOS Y EXACTAMENTE APLICABLES AL CASO.

2.24.9. FORMAS DE CONVOCAR A ASAMBLEA, EPOCA DE CELEBRACION DE LAS ORDINARIAS Y QUORUM REQUERIDO PARA SESIONAR. EN EL CASO DE QUE LA DIRECTIVA NO CONVOQUE OPORTUNAMENTE A LAS ASAMBLEAS PREVISTAS EN LOS ESTATUTOS, LOS TRABAJADORES QUE REPRESENTEN EL TREINTA Y TRES POR CIENTO DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO O DE LA SECCION, POR LO MENOS, PODRAN SOLICITAR DE LA DIRECTIVA QUE CONVOQUE A LA ASAMBLEA Y SI NO LO HACE DENTRO DE UN TERMINO DE DIEZ DIAS, PODRAN LOS SOLICITANTES HACER LA CONVOCATORIA EN CUYO CASO, PARA QUE LA ASAMBLEA PUEDA SESIONAR Y ADOPTAR RESOLUCIONES SE REQUIERE QUE CONCURRAN LAS DOS TERCERAS PARTES DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO O DE LA SECCION. LAS RESOLUCIONES DEBERAN ADOPTARSE POR EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO O DE LA SECCION POR LO MENOS.

2.24.10. PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCION DE LA DIRECTIVA Y NUMERO DE SUS MIEMBROS.

2.24.11. PERIODO DE DURACION DE LA DIRECTIVA.

2.24.12. NORMAS PARA LA ADMINISTRACION, ADQUISICION Y DISPOSICION DE LOS BIENES, PATRIMONIO DEL SINDICATO.

2.24.13. FORMA DE PAGO Y MONTO DE LAS CUOTAS SINDICALES.

2.24.14. EPOCA DE PRESENTACION DE CUENTAS.

2.24.15. NORMAS PARA LA LIQUIDACION DEL PATRIMONIO SINDICAL Y

2.24.16. LAS DEMAS NORMAS QUE APRUEBE LA ASAMBLEA.

DE ESTA LECTURA SE DESPRENDE TAMBIEN QUE EXISTEN CLAUSULAS DE "DERECHO IMPERATIVO" EN TANTO LAS RESTANTES SON DERECHOS DISPOSITIVO, ESTO ES, LAS ASAMBLEAS DISFRUTAN DE LIBERTAD PLENA PARA REDACCION DE LAS SEGUNDAS, MIEN TRAS LAS PRIMERAS SON INMODIFICABLES.

2.25. ADMISION, RENUNCIA, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

2.25.1. ADMISION.

NADA IMPIDE QUE UN TRABAJADOR SOLICITE SU INGRESO A DETERMINADO SINDICATO, PERO NO EXISTE UN DERECHO AL INGRESO, PUES SI EXISTIERA, SE LIMITARIA EL DERECHO DE LIBRE SINDICACION, YA QUE SE OBLIGARIA A LOS TRABAJADORES YA SINDICADOS A ASOCIARSE CON OTROS EN CONTRA DE SU VOLUTAD.

2.25.2. RENUNCIA.

SE DEBE DAR EN EL MARCO SANCIONADO POR NUESTRO DERECHO, DE LA LIBERTAD DE SEPARACION O RENUNCIA DEL SINDICATO DE QUE SE FORME PARTE.

2.25.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES PUEDEN DIVIRSE EN DERECHOS DIRECTOS O DERECHOS REFLEJOS.

2.25.3.1. DIRECTOS. DERIVAN DEL DERECHO ESTATUTARIO Y DE LOS BENEFICIOS LOGRADOS POR LA ACTIVIDAD DE LOS SINDICATOS EN LAS REVISIONES CONTRACTUALES, ESENCIA DEL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.

2.25.3.2. REFLEJOS. SON LAS PRERROGATIVAS QUE LA LEY OTORGA A LOS TRABAJADORES SINDICADOS RESPECTO DE QUIENES NO LO SON, INCLUYE LAS CLAUSULAS DE PREFERENCIA SINDICAL; SON DERECHOS QUE SE FUNDAN EN LA LEY, PERO LA PERTE NENCIA AL SINDICATO ES LA CONDICION PARA QUE SE APLIQUEN.

2.25.4. LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

2.25.4.1. NO REALIZAR ACTO ALGUNO EN PERJUICIO DE LA COMUNIDAD, CASO CONTRARIO PROVOCA LA EXPULSION.

2.25.4.2. CONCURRIR A LAS ASAMBLEAS, VOTAR LAS DECISIONES, DESEMPEÑAR PULCRAMENTE LAS CONDICIONES QUE SE LE CONFIERAN POR LA ASAMBLEA O POR LA DI RECTIVA SINDICAL DE CONFORMIDAD CON LOS ESTATUTOS.

2.25.4.3. ACATAR LOS ACUERDOS DE LAS ASAMBLEAS Y LA DIRECTIVA, DICTA DOS EN LOS TERMINOS ESTATUTARIOS.

2.25.4.4. PAGAR LAS CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS.

2.26. LOS ORGANOS SINDICALES

2.26.1. LA ASAMBLEA.

EN EL ACTO CONSTITUTIVO SE PRACTICA UNA DEMOCRACIA DIRECTA PORQUE LA ASAMBLEA ES LA TOTALIDAD DE QUIENES SERAN LOS MIEMBROS FUNDADORES DEL SINDI CATO, DESPUES VENDRA EL INGRESO DE NUEVOS TRABAJADORES, DE LA CUEVA SEÑALA: "LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA ES EL ORGANO CREADOR, MIENTRAS LA ASAMBLEA Y LA DI RECTIVA SON LOS ORGANOS CREADOS",⁽²⁰⁾ EN LA VIDA NACIONAL DEL PODER EJECUTIVO

(20) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 355.

SE HA IMPUESTO INVARIABLEMENTE AL LEGISLATIVO. ESTE FENOMENO SALTO DEL RECINTO DEL ESTADO A LOS SINDICATOS, HEMOS LLEGADO A UNA AUTENTICA DICTADURA CONSTITUCIONAL DEL EJECUTIVO, EL CUAL, APOYADO EN LA SUMA DE SUS FACULTADES Y EN LA FUERZA ECONOMICA HA SOMETIDO INCONDICIONALMENTE AL CONGRESO FEDERAL A SU VOLUNTAD, HACE FALTA QUE LA DEMOCRACIA PENETRE EN LAS CONCIENCIAS DE LOS HOMBRES, LO MISMO EN LA VIDA POLITICA QUE EN LA ACTIVIDAD SINDICAL.

2.26.2. ASAMBLEA ORDINARIA.

LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS SON LAS QUE SE OCUPAN DE LOS ASUNTOS NECESARIOS AL FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCION, DE LOS QUE AÑO CON AÑO DEBEN RESOLVERSE.

2.26.3. ASAMBLEA EXTRAORDINARIA.

SON LAS QUE SE CONVOCAN PARA TRATAR ASUNTOS IMPREVISTOS QUE AFECTAN A LA COMUNIDAD OBRERA, POR SU CARACTER URGENTE.

2.26.4. FORMA DE LA CONVOCATORIA, EPOCA DE LA CELEBRACION, QUORUM DE ASISTENCIA Y QUORUM DE VOTACION EN LAS ASAMBLEAS.

LA LEY DEJO A LOS ESTATUTOS LA REGLAMENTACION DE LAS CUESTIONES PLANTeadas, CON DOS EXCEPCIONES, UNA PARTICULAR, EN LA HIPOTESIS DE QUE LOS TRABAJADORES CONVOQUEN A LA ASAMBLEA SI LA DIRECTIVA NO LO HACE, QUE RECLAMA UN QUORUM DE ASISTENCIA DE DOS TERCIOS DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO O DE LA SECCION Y UNA GENERAL, EL QUORUM DE VOTACION, QUE DEBE SER DEL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO POR LO MENOS DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO Y TIENE POR OBJETO EVITAR QUE LAS DIRECTIVAS SESIONEN CON UN NUMERO REDUCIDO DE SINDICADOS Y ADOPTEN DECISIONES, TAMPOCO LA AUTORIDAD PODRA EJERCER CONTROL ALGUNO SOBRE LAS ASAMBLEAS SINDICALES, NI REQUERIR A LAS DIRECTIVAS PARA QUE CUMPLAN CON LA OBLIGACION DE CONVOCAR. DE BUEN L. CITA: "TODO SE DE

JA AL LIBRE JUEGO DE LAS FUERZAS INTERESADAS"⁽²¹⁾.

2.27. LA MESA DIRECTIVA

LA LEY ACEPTA QUE EL NOMBRAMIENTO DE LA MESA DIRECTIVA SE REALICE EN UNA ASAMBLEA DIFERENTE DE LA CONSTITUTIVA, ESTO REFLEJA EL HECHO DE QUE LA REPRESENTACION ORIGINARIA DEL SINDICATO, EN SU CONDICION DE PERSONA MORAL, ES FUNCION DE LA ASAMBLEA LA QUE PUEDE DELEGARLA EN LA MESA DIRECTIVA, PRECISAMENTE EN EL ARTICULO 376 SE ESTABLECE SUPLETORIAMENTE A LA VOLUNTAD DE LA ASAMBLEA QUE LA REPRESENTACION DEL SINDICATO SE EJERCERA POR SU SECRETARIO GENERAL O POR LA PERSONA QUE DESIGNE SU DIRECTIVA, SALVO DISPOSICION ESPECIAL DE LOS ESTATUTOS, LA INTEGRACION DE LA MESA DIRECTIVA NO ESTA MARCADA DE MANERA NECESARIA EN LA LEY SOLO INDIRECTAMENTE SE HACE REFERENCIA A SU INTEGRACION POR SECRETARIAS, ARTICULOS 365 y 376 DE LA LEY, PUEDE FORMULARSE EL SIGUIENTE CUADRO DE DIRECTIVA BASICA.

2.27.1. SECRETARIO GENERAL.

QUE SUELE OSTENTAR LA REPRESENTACION INDIVIDUAL DEL SINDICATO.

2.27.2. SECRETARIO DEL INTERIOR.

DE RELACIONES INTERIORES Y ATIENDE A LOS PROBLEMAS DE ORGANIZACION DE LA INSTITUCION.

2.27.3. SECRETARIO DEL EXTERIOR.

CUMPLE UNA FUNCION PARALELA A LO QUE EN LAS EMPRESAS SON LAS RELACIONES PUBLICAS.

(21) DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. p. 733.

2.27.4. SECRETARIO DEL TRABAJO.

COMO UNA RESPONSABILIDAD ESPECIALISIMA RESPECTO DE LAS RELACIONES DERIVADAS DE LA APLICACION DE CONTRATO COLECTIVO, EN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.

2.27.5. SECRETARIO TESORERO.

DEPOSITARIO DE LAS CUOTAS SINDICALES Y RESPONSABLE DE ADMINISTRAR LOS FONDOS SINDICALES.

2.27.6. SECRETARIO DE ORGANIZACION.

RESPONSABLE DE CANALIZAR EN FORMA ESPECIFICA LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES A LA SECRETARIA CORRESPONDIENTE.

2.27.7. SECRETARIO DE ACTAS.

CON FUNCIONES DE FEDATARIO.

2.27.8. COMISIONES SINDICALES.

LA DE HONOR Y JUSTICIA CON FACULTADES DE INVESTIGAR LAS DENUNCIAS DE LOS DIRECTIVOS O DE LOS SOCIOS SINDICALES, PARA DETERMINAR LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS CORRESPONDIENTES Y LAS DE LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

2.27.9. LAS FUNCIONES DE LA DIRECTIVA.

EL ARTICULO 356 DE LA NUEVA LEY DICE DIRIGIR EL ESTUDIO Y LA LUCHA OBRERA EN DEFENSA Y PARA MEJORAMIENTO DE LOS INTERESES DEL TRABAJO.

2.27.10. DURACION Y RENOVACION DE LA DIRECTIVA.

MADERO Y LA NO REELECCION ES EL LEMA QUE PODRIA RESUMIR LA PREOCUPACION AL ESTUDIAR LA PERMANENCIA DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN SUS CARGOS; Y PUEDE DECIRSE DE UNA MANERA GENERAL QUE EN TANTO NO EXISTIA ESE PRINCIPIO EN LA VIDA DE LOS SINDICATOS LA RENOVACION Y LIBERACION DEL MOVIMIENTO OBRERO SERA

UNA UTOPIA, PERO ESE DIA SE INICIARA EL PROCESO DE TRANSFORMACION DEL SISTEMA POLITICO DENTRO DEL CUAL VIVIMOS, PUES SIGNIFICARA LA PERDIDA DEL CONTROL QUE EJERCE EL ESTADO SOBRE LAS CENTRALES OBRERAS.

2.28. EL PATRIMONIO SINDICAL

2.28.1. LAS CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS.

ES EL PORCENTAJE FIJO SOBRE EL SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR DE DONDE SE DESCUENTA PERIODICAMENTE POR NOMINA O CUOTA SINDICAL QUE CORRESPONDE AL SINDICATO DE QUE FORMA PARTE, COMO TODA INSTITUCION NECESITA, UN PATRIMONIO, DE AHI LA OBLIGACION DE LOS SINDICADOS DE CONTRIBUIR AL SOSTENIMIENTO DE SU ORGANIZACION COMUNITARIA; ASI LO PREVIENE LA FRACCION XII DEL ARTICULO 371 DE LA LEY, EL ARTICULO 132 FRACCION XXII IMPONE A LOS PATRONOS LA OBLIGACION DE HACER EN LOS SALARIOS LAS DEDUCCIONES DE LAS CUOTAS SINDICALES, QUE DEBEN SER LAS CONSIDERADAS EN EL ARTICULO 110 FRACCION VI, PRECEPTO QUE AUTORIZA LOS DESCUENTOS DE LAS CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS PREVISTAS EN LOS ESTATUTOS.

2.28.2. LAS CUOTAS SINDICALES EXTRAORDINARIAS.

TODOS LOS ACUERDOS SINDICALES QUE DEN LUGAR EL CONTRATO COLECTIVO DEL SUTERM CITA: "A CUOTAS EXTRAORDINARIAS U OTROS DESCUENTOS"⁽²²⁾ DEBERAN SER AUTORIZADOS POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DEL SUTERM Y NOTIFICADOS POR ESCRITO A LA CFE. PARA SU DEBIDA EJECUCION.

(22) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. 1990-1992. C.F.E.
SUTERM. México. D.F. a 25 de Abril de 1990. p. 185.

2.28.3. EL DESTINO DEL PATRIMONIO.

EL PATRIMONIO ES EL ELEMENTO ECONOMICO PARA ALCANZAR AQUELLOS FINES _
CUALQUIER OTRA UTILIZACION SERIA UNA DESVIACION DE SU DESTINO Y UNA TRAI_
CION A LAS INTENCIONES DE LOS SINDICATOS, QUE SON QUIENES CREAN EL PATRI_
MONIO CON SUS CUOTAS.

2.28.4. LA ADMINISTRACION DEL PATRIMONIO.

PUESTO QUE EL PATRIMONIO SE FORMA PRINCIPALMENTE CON LAS CUOTAS APRO_
BADAS EN LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA Y APORTADAS POR LOS SINDICATOS, ERAN _
ESTOS LOS QUE DEBIAN DETERMINAR EN LOS ESTATUTOS LAS BASES PARA SU ADMINIS_
TRACION.

2.28.5. LA RENDICION DE CUENTAS.

LOS ARTICULOS 371 FRACCION XIII Y 373 DE LA LEY EN VIGOR DETERMINAN _
LA OBLIGACION DE LA DIRECTIVA DE RENDIR A LA ASAMBLEA CADA SEIS MESES POR_
LO MENOS, CUENTA COMPLETA Y DETALLADA DE LA ADMINSTRACION DEL PATRIMONIO_
EL LIDERISMO SINDICAL SE HA CONVERTIDO EN UNA PROFESION MUY LUCRATIVA, AJE_
NOS A LOS CONTROLES HACENDARIOS EN ARAS DE LA AUTONOMIA SINDICAL. LOS COMI_
TES EJECUTIVOS DE LOS SINDICATOS SUELEN MANEJAR LOS FONDOS COMO PATRIMONIO_
PERSONAL. LA SUBORDINACION DEL SINDICALISMO FORMAL AL ESTADO, ES AL MISMO_
TIEMPO UN SAGRADO IMPEDIMENTO PARA QUE EL ESTADO CONTROLE LOS MANEJOS DE _
FONDOS Y ESE RESPETO INTERESADO SE CONVIERTE EN EL MEJOR SALVO CONDUCTO PA_
RA QUE LOS DIRIGENTES. DE BUEN L. SEÑALA: "SINVERGUENZAS"⁽²³⁾ HAGAN SU AGOS_
TO TODO EL AÑO.

(23) DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. p. 732.

2.29. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS

2.29.1. OBLIGACIONES.

AL LEGISLADOR LE PREOCUPO ESPECIALMENTE ESTABLECER LAS OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS FRENTE AL ESTADO, EL CORDON UMBILICAL DEL REGISTRO SE REAFIRMA EN LA MEDIDA EN QUE A PARTIR DEL MOMENTO EN QUE SE CONSIGUE EL REGISTRO, SURGEN DIVERSAS OBLIGACIONES DE NATURALEZA PERIODICA.

2.29.2. EN EL ARTICULO 377 SE CLASIFICAN COMO SIGUE:

PROPORCIONAR LOS INFORMES QUE LES SOLICITEN LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, SIEMPRE QUE SE REFIERAN EXCLUSIVAMENTE A SU ACTUACION COMO SINDICATOS.

2.29.2.1. COMUNICAR A LA AUTORIDAD ANTE LA QUE ESTAN REGISTRADOS, DENTRO DE UN TERMINO DE DIEZ DIAS, LOS CAMBIOS DE SU DIRECTIVA Y LAS MODIFICACIONES DE LOS ESTATUTOS, ACOMPAÑANDO POR DUPLICADO COPIA AUTORIZADA DE LAS ACTAS RESPECTIVAS; Y

2.29.2.2. INFORMAR A LA MISMA AUTORIDAD CADA TRES MESES POR LO MENOS, DE LAS ALTAS Y BAJAS DE SUS MIEMBROS.

2.29.2.3. SI EN UN CASO DETERMINADO SE PRESENTAN ANTE DICHA AUTORIDAD CLIMENT OBSERVA "DOS ESCRITOS POR QUIENES DICEN SER MIEMBROS DEL SINDICATO E INTEGRAR SU DIRECTIVA CON LA PRETENSION DE QUE LA JUNTA TOMA NOTA"⁽²⁴⁾ Y SIENDO DIFERENTES LAS PERSONAS DE UNO Y OTRO GRUPO, LA AUTORIDAD LABORAL DEBERA BRINDAR LA MISMA OPORTUNIDAD A LOS INTERESADOS, ATENTA LA GARANTIA DE AUDIENCIA, POR LO QUE SERA NECESARIO QUE EXAMINE EL MATERIAL PROBATORIO

(24) CLIMENT Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Cuarta edición Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México. 1990. p. 250.

QUE ACOMPAÑE A CADA UNA DE LAS COMUNICACIONES.

2.29.3. PROHIBICIONES.

ARTICULO 378 QUEDA PROHIBIDO A LOS SINDICATOS INTERVENIR EN ASUNTOS RELIGIOSOS; Y LA PROHIBICION EN MATERIA RELIGIOSA, QUE AUN SUBSISTE, NOS PARECE ACERTADA YA QUE TAMBIEN DESVIARA LA FINALIDAD SINDICAL EL QUE UNA ORGANIZACION DE ESTE TIPO TENDIERA A LA REALIZACION DE FINES RELIGIOSOS, DENTRO DE LA LIBERTAD QUE SOBRE ESTA MATERIA GARANTIZA NUESTRA CONSTITUCION. EL HOMBRE ES LIBRE PARA PERTENECER A LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES QUE MEJOR LE ACOMODEN, SIENDO INADECUADO LLEVAR AL SENO DE LOS SINDICATOS PROBLEMAS QUE DEBEN TRATARSE EN OTROS MEDIOS. POR OTRA PARTE YA HEMOS DICHO QUE LAS DISCREPANCIAS EN MATERIA DE RELIGION SON LAS QUE MAS APASIONAN A LOS HOMBRES.

2.29.3.1. EJERCER LA PROFESION DE COMERCIANTE CON ANIMO DE LUCRO. LA PROPIA NATURALEZA Y FINALIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CUYO OBJETO ES DEDICARSE A LA DEFENSA DE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES, CONFORME AL ARTICULO 356 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; POR LO QUE SE DESVIARIA EL CARACTER DE LOS SINDICATOS SI REALIZASEN HABITUALMENTE LAS ACTIVIDADES DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 3º. FRACCION II, EN RELACION CON EL 75 DEL CODIGO DE COMERCIO, POR ELLO, A CONTRARIO SEN SU DEBE ENTENDERSE QUE LAS CLIMENT SEÑALA: "ACTIVIDADES ECONOMICAS O PROMOCION DE ESPECTACULOS DE BENEFICIO SOCIAL, SIN ANIMO DE LUCRO"⁽²⁵⁾ NO ESTAN COMPRENDIDAS EN DICHAS PROHIBICIONES.

(25) CLIMENT Beltrán Juan B. Op., Cit. p. 251.

2.29.4. POLITICA.

INICIALMENTE LA LEY LABORAL PROHIBIA A LOS SINDICATOS INTERVENIR EN ASUNTOS POLITICOS O RELIGIOSOS; PERO REFORMAS POSTERIORES SOLO DEJARON LA PROHIBICION PARA INTERVENIR EN ESTOS ULTIMOS. SE ARGUMENTO AL EFECTUAR ESTA REFORMA, QUE LOS SINDICATOS DEBIAN PARTICIPAR EN LA VIDA CIUDADANA Y OBTENER QUE OBREROS AUTENTICOS OCUPARAN ESCAÑOS EN LAS CAMARAS, PARA HACER OIR LA VOZ DE LOS AGREMIADOS, TAMBIEN SE DIJO QUE EN LA PRACTICA YA ACTUABAN EN LA POLITICA MILITAR Y ERA PREFERIBLE RECONOCER LEGALMENTE ESTA SITUACION. POR ULTIMO SE PRESTA A CONVERTIR EN INSTRUMENTO PARA QUE LOS TRABAJADORES ASPIRANTES A PUESTOS POLITICOS, UTILICEN LA DIRECCION DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES OBRERAS COMO UN MEDIO PARA ESCALAR POSICIONES AMBICIONADAS Y NO CON EL PROPOSITO DE REALIZAR LOS FINES QUE A LOS SINDICATOS SEÑALA LA LEY.

2.30. LA SEPARACION DEL TRABAJO DE LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA

EN EL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 376 SE DISPONE QUE LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA QUE SEAN SEPARADOS POR EL PATRON O QUE SE SEPAREN POR CAUSA IMPUTABLE A ESTE, CONTINUARAN EJERCIENDO SUS FUNCIONES SALVO LO QUE DISPONGAN LOS ESTATUTOS CLARO ESTA QUE ESTE FENOMENO ES TRASCENDENTAL SOLO RESPECTO DE LOS SINDICATOS DE EMPRESA EN LOS QUE LA PERTENENCIA A LA EMPRESA ES POR RAZON NATURAL, CONDICION SINE QUA NON PARA INGRESAR Y PERMANECER EN UN SINDICATO, DEJA DE SERLO CUANDO SE TRATA DE SINDICATOS GREMIALES, INDUSTRIALES Y NACIONALES DE INDUSTRIA.

2.31. LAS SECCIONES SINDICALES

LAS SECCIONES SINDICALES SE ESTRUCTURAN Y FUNCIONAN EN LOS MISMOS TERMINOS DE LOS SINDICATOS EN NUESTRO CONCEPTO NO REQUIEREN DE REGISTRO Y EN LA MISMA MEDIDA, NO PUEDEN POR SI MISMAS CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SALVO QUE ESTOS QUEDEN AUTORIZADOS POR LA DIRECTIVA DEL SINDICATO, POR EL MISMO MOTIVO TAMPOCO PUEDEN POR SI MISMAS, ATRAVES DE SUS DIRECTIVOS REPRESENTAR A LOS AGREMIADOS SECCIONALES, PARA LOS EFECTOS DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 375.

2.32. LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS ESTA CONTEMPLADA POR DOS CAUSAS:

2.32.1. UNA ES NECESARIA.

LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS POR RAZONES DE NECESIDAD CORRESPONDE NO SOLAMENTE AL TRANSCURRIR EL TERMINO FIJADO POR LOS ESTATUTOS, SINO QUE EXISTE TAMBIEN AL PERDERSE EL MINIMO DE REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA PUES SERIA INUTIL LA PRETENSION DE QUE PUDIERAN SOBREVIVIR LOS SINDICATOS A LA PERDIDA DE TALES REQUISITOS.

2.32.2. OTRA VOLUNTARIA.

EUSEBIO RAMOS CITA CON RESPECTO A LA VOLUNTARIA, PAUL PIC "EN LEGISLACION INDUSTRIAL" CREE QUE LA DECISION DEBERIA DE SER TOMADA POR UNANIMIDAD DE VOTOS, EN LUGAR DE LAS DOS TERCERAS PARTES, PORQUE DICE QUE LA SEPARACION DE UNA MAYORIA NO SIGNIFICA QUE DESAPAREZCA EL ESPIRITU Y LA UNIDAD DE LA COMUNIDAD; LA OBJECCION NO ES ATINADA COMO NOS DEMUESTRA EL MAESTRO

DE LA CUEVA, PRIMERO, POR LOS TERMINOS CATEGORICOS DE NUESTRA LEY Y DESPUES PORQUE PROBABLEMENTE HAY UN ACTIVO QUE REPARTIR, QUE PERTENECE A LA TOTALIDAD Y SOBRE EL CUAL DEBE PODER DISPONER UNA MAYORIA CALIFICADA; ADEMAS NADA IMPIDE QUE LA MINORIA DISIDENTE FORME UNA NUEVA ASOCIACION.

2.32.3. COMO SE DEDUCE DEL CONTENIDO DEL ARTICULO 379, LOS SINDICATOS SE DISOLVERAN:

2.32.3.1. POR EL VOTO DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS MIEMBROS QUE LOS INTEGRAN; Y

2.32.3.2. POR TRANSCURRIR EL TERMINO FIJADO EN LOS ESTATUTOS.

2.32.3.3. A SU VEZ EN EL ARTICULO 380 SE SEÑALA QUE EN CASO DE DISOLUCION LOS ACTIVOS SE APLICARAN EN LA FORMA QUE DETERMINEN LOS ESTATUTOS Y, EN SU DEFECTO, PASARAN A LA FEDERACION O CONFEDERACION A QUE PERTENEZCAN Y SI NO EXISTEN, AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

CAPITULO TERCERO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. DEFINICION 3.2. CLIMENT CITA A HUGO SINZHEIMER 3.3. CORDOBA ROMERO FRANCISCO CITA A BALTAZAR CAVAZOS FLORES 3.4. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO 3.5. LOS AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 3.6. LA OBLIGACION DEL PATRON DE CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 3.7. REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS 3.7.1. LA REPRESENTACION SINDICAL 3.7.2. EL CONSENTIMIENTO Y SUS VICIOS 3.7.3. LOS REQUISITOS FORMALES 3.8. INEXISTENCIA Y NULIDAD 3.9. EL OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 3.10. EL SINDICATO TITULAR DE LOS DERECHOS Y ACCIONES SINDICALES 3.10.1. ARTICULO 388 DE LA LEY 3.10.2. SI CONCURREN SINDICATOS DE EMPRESAS O INDUSTRIALES 3.10.3. SI CONCURREN SINDICATOS GREMIALES 3.10.4. SI CONCURREN SINDICATOS GREMIALES Y DE EMPRESA 3.11. CONTENIDO DE LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS ORDINARIOS 3.11.1. EL ELEMENTO NORMATIVO 3.11.2. ARTICULO 393 DE LA LEY 3.11.3. LA CLASIFICACION TRADICIONAL DEL ELEMENTO NORMATIVO 3.11.4. LAS ADICIONES DE ABRIL DE 1978 3.11.5. EL ELEMENTO OBLIGACIONAL 3.11.6. EL ELEMENTO OCA SIONAL 3.11.7. CLASIFICACION DE EUQUERIO GUERRERO 3.11.11. CAVAZOS PROPONE EL CUADRO COMPARATIVO DE LA DOCTRINA ALEMANA 3.12. LAS COMISIONES MIXTAS 3.13. EL CONTRATO COLECTIVO Y SUS MODALIDADES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 391, FRACCION III 3.14. LA PERDIDA DE LA MAYORIA, PRODUCE LA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO 3.15. LA CLAUSELA DE ADMISION Y EXCLUSION EN EL CONTRATO COLECTIVO 3.16. LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS 3.16.1. LA DURACION 3.16.2. LA REVISION 3.16.3. LA REVISION DEL CONTRATO PUEDE SER DE DOS CLASES 3.16.4. FORMALIDADES DE LA SOLICITUD 3.16.5. EL PERIODO DE REVISION 3.16.6. LA TERMINACION DEL PERIODO DE REVISION 3.17. LA TACITA PRORROGA CUANDO NO SE SOLICITO A TIEMPO LA REVISION 3.18. LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO 3.18.1. POR MUTUO CONSENTIMIENTO 3.18.2. POR TERMINACION DE LA OBRA 3.18.3. EN LOS CASOS DEL CAPITULO VIII, DE ESTE TITULO 3.19. AL HABLAR DE LAS FORMALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL 3.19.1. EL ARTICULO 401 DE LA LEY DE LA MATERIA 3.19.2. LOS EFECTOS DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS 3.20. CAUSAS OBJETIVAS QUE PRODUCEN LA MUERTE DEL CONTRATO COLECTIVO.

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. DEFINICION.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UN ORDENAMIENTO JURIDICO OBLIGATO RIO POR SU INSERCIÓN EN EL DERECHO POSITIVO (EN NUESTRO CASO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA), CREADO AUTONOMAMENTE, SEGUN EXPRESA EL ARTICULO 386 EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, Y UNO O VARIOS PATRONES CON OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGUN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

ES CONTRACTUAL EN SU ORIGEN, PERO CON EFECTOS JURIDICOS DE LEY, EN VIRTUD DE SU INDEROGABILIDAD, YA QUE NO PUEDEN Oponerse CONTRATOS INDIVIDUALES QUE LO CONTRARIEN EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES Y DE SU EXTENSION A TERCEROS, PUESTO QUE ES APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO VINCULADOS.

3.2. CLIMENT CITA A HUGO SINZHEIMER.

"AL REFERIRSE A UN DERECHO AUTONOMO DEL TRABAJO AUTORIZADO POR EL ESTADO".⁽¹⁾

(1) SINZHEIMER Hugo. Cit. por., CLIMENT Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Cuarta edición. Edit. Esfinge, S.A. México. 1990. p. 253.

3.3. CORDOBA ROMERO FRANCISCO CITA A BALTAZAR CAVAZOS FLORES.

"AL COMENTAR LA EVOLUCION DEL CONTRATO INDIVIDUAL HACIA EL CONTRATO COLECTIVO DICE: "EN PRINCIPIO, EN MATERIA CONTRACTUAL EL CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUALMENTE CONSIDERADO. FUE ASIMILADO CON DISTINTOS CONTRATOS DE NATURALEZA CIVIL POSTERIORMENTE, EL CONTRATO LABORAL LOGRO ADQUIRIR AUTONOMIA PROPIA Y SU FORMA MAS RUDIMENTARIA ES LA DE CARACTER VERBAL CON EL TIEMPO AL ESTRUCTURARSE EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PROTECTOR DE LA CLASE OBRERA SE EXIGIO QUE EL CONTRATO DEL TRABAJO REVISTIERA LA FORMA ESCRITA Y EN CASO DE QUE NO SE CUMPLIERA DICHA FORMALIDAD, EL DERECHO SERIA IMPUTABLE AL PATRON, ES DECIR QUE EL CONTRATO INDIVIDUAL VERBAL EVOLUCIONA HACIA EL CONTRATO ESCRITO, POR SU PARTE EN LA CONSTANTE EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EL CONTRATO INDIVIDUAL ESCRITO TIENDE A CONVERTIRSE Y A EVOLUCIONAR EN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE AL NO DUDARLO, CONSTITUYE UN VERDADERO ESFUERZO DE DEMOCRATIZACION DEL DERECHO".⁽²⁾

3.4. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO.

DESPUES DE LLEVAR A CABO UN ANALISIS EXHAUSTIVO DE LAS DISTINTAS TEORIAS CIVILISTAS, INTERMEDIAS Y SOCIALES, RESPECTO DEL LLAMADO CONTRATO COLECTIVO, DETERMINA DE BUEN L. AL CITAR A MARIO DE LA CUEVA "SU NATURALEZA

(2) CAVAZOS Flores Baltazar. Cit. por., CORDOBA Romero Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986. p. 122.

JURIDICA AFIRMANDO QUE SE TRATA DE UNA INSTITUCION DE DERECHO PUBLICO"⁽³⁾ QUE ES LA NORMA QUE REGLAMENTA LA ORGANIZACION Y LA ACTUALIDAD DEL PODER PUBLICO, (T.II, PAG. 163), Y SIENDO LA CREACION DE NORMAS NATURALES UNA FUNCION PUBLICA EL CONTRATO COLECTIVO DEBE TENER TAMBIEN ESE CARACTER. POR OTRA PARTE LO CALIFICA DE FUENTE AUTONOMA DE DERECHO, OBJETIVO QUE RESULTA DE UN ACUERDO DE VOLUNTADES, AL QUE CABE RECONOCER LA CONDICION CONTRACTUAL. EN UN CONCEPTO DILATADO DE LO QUE ES CONTRATO, FINALMENTE CONSTITUYE LA EXPRESION DE UN DERECHO DE LA CLASE.

3.4.1. EL CONTRATO COLECTIVO O PACTO NORMATIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

ES UN PACTO JURIDICO PROPIO DEL "DERECHO SOCIAL", PERO NO EXCLUSIVO AUN CUANDO EN SU ESTRUCTURA ACTUAL NO EXISTIA OTRO, AL MENOS EN EL DERECHO MEXICANO, QUE SE LE PUEDA EQUIPARAR. DEBE SER INCLUIDO ENTRE LOS ACTOS JURIDICOS Y NO ENTRE LOS ACTOS LEGISLATIVOS, SOLO POR RAZONES FORMALES DE ORIGEN YA QUE SUS CARACTERISTICAS: GENERALIDAD, ABSTRACCION Y OBLIGATORIEDAD, LO EQUIPARAN MATERIALMENTE A LAS LEYES. EN ELLOS JUEGA LA VOLUNTAD PERO LIMITADA ESTRECHAMENTE POR LA LEY, POR LO QUE SU FUNCION ES SECUNDARIA.

3.5. LOS AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

LOS CONTRATOS COLECTIVOS PRESUPONEN UNO O VARIOS SINDICATOS OBREROS CON PERSONALIDAD JURIDICA Y UNO O VARIOS PATRONES, CUYO CONCEPTO SE HAYA

(3) DE LA CUEVA Mario. Cit., Por., DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava edición. Edit. Porrúa, S.A. México. 1990 p. 774.

EN EL ARTICULO 10 DE LA LEY. LA PERSONA FISICA O JURIDICA QUE UTILICE LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES ES A ESTOS SUJETOS DE DERECHOS Y OBLIGACIONES A QUIENES DAMOS EL NOMBRE DE AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO.

3.5.1. PATRON.

LA EXPRESION QUE UTILICE LOS SERVICIOS DEBE ENTENDERSE NO EN UN SENTIDO LITERAL SINO EN EL QUE SE BENEFICIE DEL SERVICIO INTERPRETACION DE LA SUPREMA CORTE. NO OBSTANTE LA APARENTE IDENTIDAD ENTRE EL PATRON Y EMPRESA EL SUJETO DEL CONTRATO ES LA EMPRESA PERO EL TITULAR DEL MISMO ES EL PATRON QUE VINCULA A LA EMPRESA A LAS RESPONSABILIDADES LABORALES, ENCONTRANDOSE EL EJEMPLO MAS TIPICO EN LA SUBSTITUCION DEL PATRON DONDE CAMBIA ESTE Y SUBSISTE LA MISMA EMPRESA.

3.6. LA OBLIGACION DEL PATRON DE CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EL HECHO DE QUE UN PATRON O EMPRESA EMPLEE TRABAJADORES DE UN SINDICATO, OBLIGA AL PRIMERO CITADO A CELEBRAR CON ESTE ULTIMO UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. ASI EXPRESA EL TEXTO DEL ARTICULO 387 QUE DICE: QUE EL PATRON QUE EMPLEE TRABAJADORES MIEMBROS DE UN SINDICATO TENDRA OBLIGACION DE CELEBRAR CON ESTE CUANDO LO SOLICITE UN CONTRATO COLECTIVO. EL PRECEPTO CITADO AGREGA EN SU PARRAFO SEGUNDO QUE EN CASO DE NEGARSE EL PATRON A CUMPLIR VOLUNTARIAMENTE CON LA OBLIGACION DERIVADA DE LA LEY, EL GRUPO DE TRABAJADORES PODRA CONSTREÑIRLO, EJERCIENDO EL DERECHO DE HUELGA CONSIGNADO EN LA FRACCION II DEL ARTICULO 450, DEL CAPITULO II, TITULO OCTAVO, QUE SE REFIERE A LOS OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE HUELGA. LOS CONTRATOS COLEC

TIVOS DE TRABAJO PUEDEN NACER A LA VIDA JURIDICA POR DOS VIAS: CAVAZOS _
EXPRESA "LA ORDINARIA Y LA HUELGA"⁽⁴⁾ POR LA VIA ORDINARIA CUANDO LOS SINDI
CATOS CARECEN DE MAYORIA; POR MEDIO DE LA HUELGA CUANDO REPRESENTAN A LA _
MAYORIA, ES DECIR, A LA MITAD MAS UNO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

EN LA PRACTICA LOS SINDICATOS SIEMPRE SOLICITAN LA FIRMA DEL CONTRATO
POR LA VIA DE LA HUELGA.

3.6.1. PARA EXIGIR LA CELEBRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
LA LEY INDICA LO SIGUIENTE:

3.6.1.1. QUE SE TRATE DE UN SINDICATO LEGALMENTE CONSTITUIDO, LO _
QUE SIGNIFICA A CONTRARIO SEN SU, QUE EL DERECHO A LA TITULARIDAD DEL CON_
TRATO COLECTIVO NO PUEDE SER EXIGIBLE POR LOS TRABAJADORES INDIVIDUALES, _
CUALQUIERA QUE SEA EL NUMERO DE ELLOS, MIENTRAS NO ESTEN ORGANIZADOS SINDI
CALMENTE Y ACTUEN ATRAVES DEL SINDICATO.

3.6.1.2. EL SINDICATO TIENE QUE ACREDITAR SU INTERES PROFESIONAL ME
DIANTE EL HECHO DE TENER AFILIADOS SUYOS PRESTANDO SERVICIOS EN LA EMPRESA
DEL CASO EN NUMERO DE DOS O MAS. DE BUEN L. RESEÑA "POR OTRA PARTE LOS CON
TRATOS COLECTIVOS SON, PARA LOS EMPRESARIOS INTELIGENTES, UNA GARANTIA DE_
ESTABILIDAD".⁽⁵⁾

3.7. REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

TANTO LA CONSTITUCION FEDERAL COMO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO AUTORIZA

(4) CAVAZOS Flores Baltazar. Op., Cit. p. 276.

(5) DE BUEN L. Néstor. Op., Cit. p. 791.

A LOS SINDICATOS O ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJO PARA QUE DEBIDAMENTE CONSTITUIDOS CELEBREN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO CON LOS PATRONES, DEJANDOSE A VOLUNTAD DEL SUJETO PLURAL OBRERO A SU ARBITRIO EL TIEMPO DE SU EXIGIMIENTO, SE DELEGA NO TAN SOLO AL GRUPO O SUJETO PLURAL PACTANTE, SINO AL PATRON O EMPRESARIO DE CREAR EL DERECHO DEL TRABAJO DENTRO DE LAS EMPRESAS; Y QUE COMO UNICO REQUISITO SE SEÑALA QUE LOS SUJETOS PACTANTES TENGAN LA DEBIDA PERSONALIDAD.

3.7.1. LA REPRESENTACION SINDICAL.

SI SE TRATA DE PERSONAS JURIDICO-COLECTIVAS, EL PROBLEMA YA NO SERA DE CAPACIDAD, SINO DE REPRESENTACION Y HABRA DE ESTAR A LO ORDENADO EN EL ARTICULO 692 FRACCION IV. LOS REPRESENTANTES CON LA CERTIFICACION QUE LES EXTIENDE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, O LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DE HABER QUEDADO REGISTRADA LA DIRECTIVA DEL SINDICATO.

3.7.2. EL CONSENTIMIENTO Y SUS VICIOS.

EN LA VIDA DE NUESTROS AÑOS FINALES DEL SIGLO XX NO SE CONCEBE LA ACCION PROCESAL DE UN EMPRESARIO PARA QUE SE DECLARE QUE NO HUBO CONSENTIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO, O QUE SU CONSENTIMIENTO ESTUVO VICIADO POR ERROR, DOLO O VIOLENCIA, EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICULOS 1812 Y SIGUIENTE, DEL CODIGO CIVIL, PERO SI ALGUN ACTO DEL SINDICATO CONSTITUYERA UN DELITO, SERIA LA AUTORIDAD PENAL LA QUE TENDRIA QUE RESOLVER.

3.7.2.1. EL ESTUDIO DEL CONSENTIMIENTO. EXIGE ANALIZAR LOS SUJETOS, LA VOLUNTAD DEBE SER EMITIDA POR UN DETERMINADO SUJETO, SI SE TRATA DEL PATRON, ESTE SUJETO PODRA SER CUALQUIER PERSONA FISICA O JURIDICO-COLECTIVA QUE SEA TITULAR DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. LA PARTE TRABAJADORA, EN

UN CONTRATO COLECTIVO DEBE NECESARIAMENTE ESTAR CONSTITUIDA EN SINDICATO _
ASI SE ENTIENDE DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 386 DE LA LEY. EL DERECHO A
EXIGIR LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS PERTENECE ENTONCES, A LOS
SINDICATOS.

3.7.3. LOS REQUISITOS FORMALES.

SON DOS, LA FORMA ESCRITA Y EL DEPOSITO ANTE LA AUTORIDAD QUE DESIGNA
LA LEY, UNO Y OTRO SON ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA LA VIDA Y EFICACIA DE_
LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

3.7.4. LA FORMA ESCRITA.

EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EL CONSENTIMIENTO DEBE DE SER _
EXPRESO Y CONSTAR POR ESCRITO. ASI LO DISPONE EL ARTICULO 390 QUE EXIGE _
ADEMAS, SE HAGA POR TRIPLICADO. DE LA CUEVA MARIO CITA: "ESTAMOS FRENTE A_
UNA FORMALIDAD QUE PUDIERAMOS NOMBRAR UNIVERSAL"⁽⁶⁾ BAJO PENA DE NULIDAD DE
NO CONSTAR POR ESCRITO.

3.7.5. EL DEPOSITO.

LA FORMA ESCRITA ES UNA PRUEBA DE QUE SE HA ALCANZADO UN ACUERDO PERO
NO CONSTITUYE AL CONTRATO COLECTIVO. EN REALIDAD EL CONTRATO COLECTIVO, NA
CE DESDE QUE SE PRODUCE EL ACUERDO Y AUN ANTES DE QUE SE TRANSCRIBA, LA _
LEY CONDICIONA LA EFICACIA DEL CONTRATO COLECTIVO A SU DEPOSITO ANTE LA AU
TORIDAD Y DICE EL CONTRATO SURTIRA EFECTOS DESDE LA FECHA Y HORA DE PRESEN
TACION DEL DOCUMENTO, SALVO QUE LAS PARTES HUBIESEN CONVENIDO EN UNA FECHA
DISTINTA EN CONSECUENCIA EL DEPOSITO NO ES, A PESAR DE ELLO, UN ACTO ESEN
CIAL PARA LA EXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TERCEROS, SINO UNA CONDI

(6) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 455.

CION DE EFICACIA.

A MANERA DE RESUMEN DIREMOS QUE LA FORMA ESCRITA ES UNA GARANTIA DE AUTENTICIDAD DE CERTEZA DE NUESTROS DERECHOS Y DE NUESTRAS OBLIGACIONES. EN TANTO EL DEPOSITO ES EL PROCEDIMIENTO USUAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO PARA DAR A CONOCER EL NUEVO ORDEN JURIDICO DE LA EMPRESA Y DETERMINAR EL MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COBRA VIGENCIA.

3.8. INEXISTENCIA Y NULIDAD.

RESPECTO DE LA INEXISTENCIA O NULIDAD EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR OMISION DE LAS FORMALIDADES ESENCIALES EN CUANTO AL REGISTRO, DEPOSITO O LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS QUE MENCIONAN LOS ARTICULOS 390 Y 393, EN CUANTO A LOS TERCEROS. EL MAESTRO DE LA CUEVA EN SU ESTUDIO PORMENORIZADO LLEGA A LA CONCLUSION DE QUE LA EXISTENCIA O NULIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO PRODUCE LA INEXISTENCIA O NULIDAD DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES, AFIRMANDO QUE SIENDO LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO AUTONOMAS FRENTE AL CONTRATO COLECTIVO. LAS PRIMERAS O SEA LAS INDIVIDUALES, DEBEN SER TRATADAS POR SEPARADO, FORMEN O NO PARTE DEL SINDICATO COMO DIRIA LUTZESCO, QUE LA NULIDAD CONDUCTIRIA A LA INJUSTICIA Y QUE DICHA NULIDAD DESTRUIRIA EL EQUILIBRIO ENTRE LAS PARTES, PUESTO QUE EL PERJUDICADO SERIA SIEMPRE EL TRABAJADOR, YA QUE ES EL QUE PIERDE EL EMPLEO. CREYENDO QUE LA INEXISTENCIA POR FALTA DE FORMA O LA AUSENCIA DE DEPOSITO SON AJENAS A LA CUESTION DE VALIDEZ DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO EL PATRON NADA TIENE QUE CUMPLIR, PERO, SI FALTANDO LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO, OFRECE DETERMINADAS PRESTACIONES O LAS CUMPLE DEVIENEN ESTOS DE

RECHOS DE LOS TRABAJADORES, EN RAZON DEL OFRECIMIENTO DEL PATRON Y PORQUE DEL PACTADO EN LAS RELACIONES DEL TRABAJO DEBE CUMPLIRSE.

3.9. EL OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERIODO 1990-1992 CELEBRADO ENTRE CFE Y EL SUTERM CITA "ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TIENE POR OBJETO" ⁽⁷⁾ EN ADICION A LAS DISPOSICIONES LEGALES, EL ESTABLECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES ESPECIFICAS QUE DEBERAN REGIR PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO PUBLICO DE ENERGIA ELECTRICA EN LA REPUBLICA MEXICANA, EN LA INDUSTRIA ELECTRICA NACIONALIZADA, CUANDO LAS DISPOSICIONES DE ESTE CONTRATO, DEBERAN SUSTITUIR A LAS DE LA LEY. EL OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LO ENCONTRAMOS EN EL ARTICULO 386, QUE SEÑALA COMO OBJETO DEL MISMO, EL ESTABLECIMIENTO DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO SEGUN LAS CUALES DEBERA PRESTARSE EN EL FUTURO, AGREGANDO LA LEY EN SU ARTICULO 393, QUE SI EL CONTRATO COLECTIVO O CONVENIO LE FALTA LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS, NO PRODUCIRA EFECTOS COMO TAL Y QUE AUN PUEDE OMITIRSE DENTRO DE LAS ESTIPULACIONES SOBRE JORNADAS DE TRABAJO, LOS DIAS DEL DESCANSO Y VACACIONES, PERO NO LA RETRIBUCION AL TRABAJO O SEA EL SALARIO, NO ADMITIENDOSE SEGUN LO ESTABLECE LA FRACCION X DEL ARTICULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION FEDERAL Y SU REGLAMENTARIA EN SU ARTICULO 101 QUE EL PAGO DEL SALARIO SE HAGA EN FORMA DISTINTA A COMO LO ESTABLECEN LOS PRECEPTOS CITADOS, O SEA, QUE ESTE SE HAGA EN MONEDA DE CURSO LEGAL, DESECHANDO VALES, FICHAS O CUAL

(7) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Op., Cit. p. 15.

QUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUSTITUIR A LA MONEDA, INCLUYENDO EL CHEQUE. RAMOS SEÑALA "EL OBJETO CONSISTE EN LA PRESTACION DEL TRABAJO Y EN LA RETRIBUCION DEL MISMO PROPORCIONADA AL ESFUERZO, A LA DURACION Y AL MERITO DEL TRABAJO MISMO".⁽⁸⁾

3.10. EL SINDICATO TITULAR DE LOS DERECHOS Y ACCIONES SINDICALES.

SE LE DA EL NOMBRE DE SINDICATO TITULAR A AQUEL AL QUE CORRESPONDA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS Y ACCIONES SINDICALES. EL SINDICALISMO Y LA CONTRATACION COLECTIVA ESTAN DOMINADOS EN NUESTRO PAIS POR DOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, EL DE LA ESPECIALIDAD Y EL DEL MAYOR INTERES PROFESIONAL. DE ESA MANERA SOLO LOS SINDICATOS QUE TENGAN LA ESPECIALIDAD DE LA EMPRESA, TRATANDOSE DE SINDICATOS GREMIALES O DE INDUSTRIA PODRAN CELEBRAR CON EL PATRON EL CONTRATO COLECTIVO, EN SEGUNDO TERMINO, SI CONCURREN VARIOS SINDICATOS, SOLO TENDRA DERECHO A FIRMAR EL CONTRATO COLECTIVO O EN SU CASO A ADMINISTRARLO, EL SINDICATO MAYORITARIO DENTRO DE CADA ESPECIALIDAD. LAS DIFERENTES ESPECIES DE SINDICATOS QUE REGULA LA LEY DETERMINAN QUE EN UNA SOLA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO SE PUEDAN CELEBRAR DIFERENTES CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

3.10.1. ARTICULO 388.

SI DENTRO DE LA MISMA EMPRESA EXISTEN VARIOS SINDICATOS, SE OBSERVAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

3.10.2. SI CONCURREN SINDICATOS DE EMPRESAS O INDUSTRIALES O UNOS Y

(8) RAMOS Eusebio. Op., Cit. p. 141.

OTROS.

EL CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRARA CON EL QUE TENGA MAYOR NUMERO DE _
TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA.

3.10.3. SI CONCURREN SINDICATOS GREMIALES.

EL CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRARA CON EL CONJUNTO DE LOS SINDICATOS_
MAYORITARIOS QUE REPRESENTEN A LAS PROFESIONES, SIEMPRE QUE SE PONGAN DE _
ACUERDO. EN CASO CONTRARIO, CADA SINDICATO CELEBRARA UN CONTRATO COLECTIVO
PARA SU PROFESION; Y

3.10.4. SI CONCURREN SINDICATOS GREMIALES Y DE EMPRESA O DE INDUSTRIA.

PODRAN LOS PRIMEROS CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO PARA SU PROFESION.
SIEMPRE QUE EL NUMERO DE SUS AFILIADOS SEA MAYOR QUE EL DE LOS TRABAJADO_
RES DE LA MISMA PROFESION QUE FORMEN PARTE DEL SINDICATO DE EMPRESA O DE _
INDUSTRIA.

DEBEMOS SEÑALAR OTRA CARACTERISTICA QUE ES MUY IMPORTANTE Y QUE DA LU_
GAR A QUE EL CONTRATO COLECTIVO MEXICANO SE DENOMINE CONTRATO DE EMPRESA._
NOS REFERIMOS A LO PRECEPTUADO EN EL ARTICULO 396 DE LA LEY SEGUN EL CUAL_
LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO SE EXTIENDEN A TODAS LAS PERSO_
NAS QUE TRABAJEN EN ESTA EMPRESA, AUN CUANDO NO SEAN MIEMBROS DEL SINDICA_
TO QUE LO HAYA CELEBRADO.

3.11. CONTENIDO DE LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DE LOS CONTRATOS
COLECTIVOS ORDINARIOS.

LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN ESTAS FIGURAS JURIDICAS SON: OCASIONAL, EN
VOLTURA PROTECTORA, OBLIGACIONAL Y NORMATIVO; ENCONTRAMOS OTRO TRIANGULO _

ISOSCELES, CUYOS ANGULOS DE BASE SERIAN LA ENVOLTURA PROTECTORA Y EL ELEMENTO OBLIGACIONAL, EN TANTO EL VERTICE, AL QUE TIENDE LA INSTITUCION COMO EL FIN INMEDIATO MAS ELEVADO DEL DERECHO DEL TRABAJO, SERIA EL ELEMENTO NORMATIVO. LOS TRES ELEMENTOS MENCIONADOS SON EL CONTENIDO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EL ELEMENTO NORMATIVO. DE LA CUEVA CITA "EL DERECHO OBJETIVO"⁽⁹⁾.

3.11.1. EL ELEMENTO NORMATIVO.

ARTICULO 391 DE LA LEY LABORAL EL CONTRATO COLECTIVO CONTENDRA:

3.11.1.1. LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS CONTRATANTES.

3.11.1.2. LAS EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS QUE ABARQUE.

3.11.1.3. SU DURACION A LA EXPRESION DE SER POR INDETERMINADO O PARA OBRA DETERMINADA.

3.11.1.4. LAS JORNADAS DE TRABAJO.

3.11.1.5. LOS DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

3.11.1.6. EL MONTO DE LOS SALARIOS.

3.11.1.7. LAS CLAUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO QUE LOS COMPRENDA.

3.11.1.8. DISPOSICIONES SOBRE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO INICIAL QUE SE DEBA IMPARTIR A QUIENES VAYAN A INGRESAR A LABORAR A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

3.11.1.9. LAS BASES SOBRE LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBAN INTEGRARSE DE ACUERDO CON ESTA LEY; Y

3.11.1.10. LAS DEMAS ESTIPULACIONES QUE CONVENGAN LAS PARTES.

(9) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 440.

3.11.2. ARTICULO 393.

NO PRODUCIRA EFECTOS DE CONTRATO COLECTIVO EL CONVENIO AL QUE FALTE LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS, SI FALTAN LAS ESTIPULACIONES SOBRE JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES, SE APLICARAN LAS DISPOSICIONES LEGALES.

3.11.2.1. LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY DE 1970 SE REFIERE A LA INNOVACION CONTENIDA EN EL ARTICULO 393, DICIENDO...RESOLVIO OTRA DUDA DE LA DOCTRINA Y DE LA JURISPRUDENCIA: EL CONVENIO AL QUE FALTE LA DETERMINACION DEL MONTO DE LOS SALARIOS, NO PRODUCIRA EFECTOS DE CONTRATO COLECTIVO. PARA ADOPTAR ESTA RESOLUCION SE CONSIDERO QUE LA LEY FIJA LAS NORMAS SOBRE LA JORNADA MINIMA, LOS DIAS DE DESCANSO Y LAS VACACIONES, PERO LA CUESTION DE LOS SALARIOS TIENE QUE RESOLVERSE EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES O EN LOS COLECTIVOS, YA QUE NO SERIA POSIBLE PAGAR A LOS TRABAJADORES, EN TODOS LOS CASOS EL SALARIO MINIMO.

3.11.3. LA CLASIFICACION TRADICIONAL DEL ELEMENTO NORMATIVO.

SE REPRODUCE, DE UNA MANERA GENERAL, EL CUADRO DE LA CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, INTEGRANTES DEL ELEMENTO NORMATIVO.

3.11.3.1. LA PRIMERA CATEGORIA. CONSERVA SU NATURALEZA DE NORMAS CREADORAS DE DERECHOS INDIVIDUALES, PUES SE EXTIENDE A LOS BENEFICIOS Y PRESTACIONES DE SU TRABAJO. ES POSIBLE PENSAR QUE ESTA PRIMERA CATEGORIA CONSTITUYE EL CORAZON DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS, SU FINALIDAD FUNDAMENTAL ES ELEVARSE SOBRE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES Y PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES, EN FORMA INMEDIATA, UN NIVEL DE VIDA CADA DIA MAS DECOROSO.

3.11.3.2. LA SEGUNDA CATEGORIA. ES EN SU ORIGEN, DE NATURALEZA COLEC

TIVA, PERO REVIERTE EN TODOS SUS ASPECTOS Y MOMENTOS, SOBRE CADA UNO DE LOS TRABAJADORES TIENE POR OBJETO. DE LA CUEVA SEÑALA "LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE LA SALUD Y LA VIDA DE LOS HOMBRES"⁽¹⁰⁾ CREEMOS QUE EN ESTA SEGUNDA CATEGORIA SE HA OPERADO TAMBIEN UNA GRAN TRANSFORMACION O CON OTRAS PALABRAS LAS CONVENIONES COLECTIVAS HAN INVADIDO, PARA SUPERAR SUS BENEFICIOS, A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

3.11.3.3. LA TERCERA CATEGORIA. ES DE NATURALEZA COLECTIVA, COMPRENDE LAS DENOMINADAS PRESTACIONES SOCIALES, QUE SE DISFRUTAN CONJUNTAMENTE POR TODOS LOS TRABAJADORES, COMO CENTROS RECREATIVOS, SALAS DE REUNION, BIBLIOTECAS, GIMNASIOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS.

3.11.4. LAS ADICIONES DE ABRIL DE 1978.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL QUE FUSIONO LAS FRACCIONES XII Y XIII DEL ARTICULO 123 Y CREO LA NUEVA FRACCION XIII QUE IMPUSO A LAS EMPRESAS LA OBLIGACION DE PROPORCIONAR CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO, OBLIGO A EL PODER LEGISLATIVO ADICIONAR EL ARTICULO 391 CON LAS FRACCIONES VII Y VIII. AL MISMO TIEMPO, AÑADIO AL PRECEPTO LA FRACCION IX, RELACIONADA CON LAS COMISIONES MIXTAS DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS QUE DEBAN FUNCIONAR DE ACUERDO CON LA LEY.

3.11.5. EL ELEMENTO OBLIGACIONAL.

SE DEFINE COMO LA SUMA DE OBLIGACIONES QUE CONTRAE HACIA EL OTRO, OBLIGACIONES DE LA EMPRESA HACIA EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES Y DE ESTE HACIA AQUELLA SEGUIREMOS AL AUTOR EN ESTE ELEMENTO:

3.11.5.1. TIENE COMO PRESUPUESTO INELUDIBLE QUE CADA PARTE CUMPLA

(10) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p.444.

PUNTUALMENTE SUS OBLIGACIONES, EN ESPECIAL, QUE LA EMPRESA APLIQUE CON EFICACIA Y BUENA FE LAS NORMAS DEL ELEMENTO NORMATIVO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO, PUES SI ESTO NO OCURRE, HABRA UNA RUPTURA DEL ORDEN JURIDICO Y UNA ESPECIE DE DECLARACION DE GUERRA, POR LO QUE EL TRABAJADOR TENDRA QUE RESPONDER USANDO EL PROCEDIMIENTO A SU ALCANCE, QUE ES LA HUELGA.

3.11.5.2. SE MENCIONA PARA EL DERECHO MEXICANO COMO SU PARTE DEL ELEMENTO OBLIGACIONAL, LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y OTROS PRIVILEGIOS SINDICALES, EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 398 DE LA LEY SIN DUDA SU APLICACION BENEFICIA AL TRABAJO, PERO NO PODRIAN EXISTIR SIN EL SINDICATO Y SIN LA CONVENCIÓN COLECTIVA; Y POR OTRA PARTE, SU EJERCICIO NO PODRIA INTENTARSE POR NINGUN TRABAJADOR, YA QUE SE TRATA DE UNA ACCION TÍPICAMENTE COLECTIVA.

3.11.5.3. EN DIVERSAS CONVENCIONES COLECTIVAS SE ENCUENTRAN ALGUNAS PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS SINDICATOS, UN LOCAL PARA ESTABLECER SUS OFICINAS, PAGO DE LOS SALARIOS DE LOS DIRIGENTES SINDICALES Y DE ALGUNOS GASTOS, DURANTE LOS DIAS EN QUE SE DISCUTAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO FUTURAS.

3.11.6. EL ELEMENTO OCASIONAL.

CORRESPONDE A CLAUSULAS INDEPENDIENTES DE LOS ELEMENTOS NORMATIVO Y OBLIGACIONAL Y AUN DE LA ENVOLTURA PROTECTORA, QUE SIRVEN PARA RESOLVER CUESTIONES QUE SURGIERON CON CARACTER CONCRETO, CON MOTIVO DE LA DISCUSION Y FIRMA DE UN NUEVO CONTRATO COLECTIVO.

3.11.7. COMO RESULTADO DE LA EXPERIENCIA.

NOTOS HEMOS ENCONTRADO, ADEMÁS, QUE LAS CLAUSULAS DE UN CONTRATO COLECTIVO SE PUEDEN AGRUPAR EN GUERRERO PRECISA "TRES CLASES PRINCIPALES."⁽¹¹⁾

(11) GUERRERO Euquerio. Op., Cit. p. 335.

3.11.8. NORMAS QUE REGULAN LA MANERA DE REALIZAR EL TRABAJO.

SON AQUELLAS QUE SEÑALAN HORARIOS, DURACION DE LA JORNADA, LUGAR DE TRABAJO. EN CIERTA FORMA SE ASIMILAN A LAS QUE INCLUYEN LOS AUTORES EN EL ELEMENTO NORMATIVO.

3.11.9. NORMAS QUE SE REFIEREN A PRESTACIONES FUNDAMENTALES ECONOMICAS.

SON AQUELLAS QUE MIRAN FUNDAMENTALMENTE A EROGACIONES POR PARTE DEL PATRON, PUES AUNQUE CASI TODAS LAS CLAUSULAS PUEDEN VALORARSE ECONOMICAMENTE, COMO SON LAS QUE AFECTEN A SALARIOS, INDEMNIZACIONES, PAGO POR SEPARACION EN RELACION CON EL TIEMPO DE SERVICIOS, PAGO DE DIAS DE VACACIONES, VIATICOS, GASTOS, JUBILACIONES.

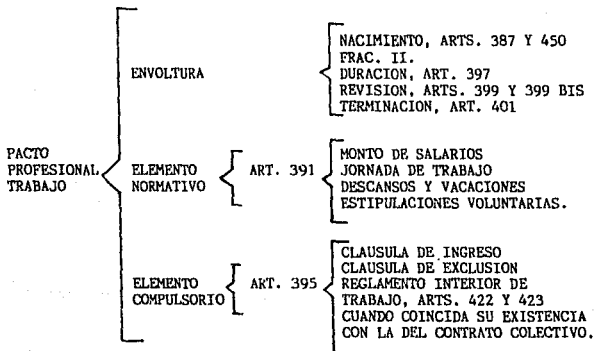
3.11.10. NORMAS DE TIPO ADMINISTRATIVO.

SON LAS QUE SE REFIEREN A LAS FACULTADES DE DIRECCION Y MANEJO DE LA EMPRESA, TENIENDO EN CUENTA EL PROPOSITO INDUSTRIAL O COMERCIAL QUE PERSIGUE; LO QUE SE ENTIENDE EN GENERAL COMO ADMINISTRAR, CUANDO SE INCLUYEN CLAUSULAS DE ESTE TIPO EN EL CONTRATO COLECTIVO. DANDO INTERVENCION MAS O MENOS DIRECTA, A LA ORGANIZACION SINDICAL EN EL MANEJO DE LA EMPRESA, SE COMETE UN GRAVE ERROR. EFECTIVAMENTE, EN NUESTRO MEDIO, CONSIDERAMOS MUY INCONVENIENTE LA INCLUSION DE ESTE TIPO DE NORMAS EN LOS CONTRATOS PUES DE HECHO, CERCENAN LAS FACULTADES PATRONALES DE DIRECCION Y DE MANDO YA QUE EL PATRON SE VE IMPOSIBILITADO, CASI SIEMPRE PARA HACER UNA SELECCION TECNICA DE SU PERSONAL; PARA ASCENDER AL MAS CAPACITADO. POR OTRA PARTE, LA COLABORACION DEL SINDICATO CON EL PATRON DEBE SER EN ASPECTOS TECNICOS, O DE PLANEACION ECONOMICA, PERO NUNCA EN LA DIARIA Y CONSTANTE RELACION ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON EN LA QUE SE REQUIERE UNA SUBORDINACION DEL PRIMERO AL SEGUNDO.

3.11.11. DE ACUERDO CON LA DOCTRINA ALEMANA.

PODRIAMOS EN DEFINITIVA, CAVAZOS ENUNCIAR "ADOPTAR EL SIGUIENTE CUADRO COMPARATIVO"⁽¹²⁾.

GRAFICA DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.



3.12. LAS COMISIONES MIXTAS.

EN EL DERECHO COLECTIVO SE ENCUENTRA PREVISTA Y RECOMENDADA EN LA LEY LA CONSTITUCION DE COMISIONES MIXTAS, GENERALMENTE PARITARIAS, ESTO ES, CON IGUAL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LAS PARTES, CUYA FUNCION ES LA DE BUSCAR

(12) CAVAZOS Flores Baltazar. Op., Cit. p. 296.

SOLUCION INTERNA A LOS CONFLICTOS, DE MANERA QUE NO TRASCIENDAN A LOS TRIBUNALES. EL LEGISLADOR HA ESTABLECIDO, POR SI MISMO, DIFERENTES COMISIONES MIXTAS, OTRAS SON EL RESULTADO DE LOS ACUERDOS DE LAS PARTES, ENTRE LAS PRIMERAS PUEDEN MENCIONARSE LAS SIGUIENTES:

3.12.1. COMISION.

PARA DETERMINAR LA PARTE DE CADA TRABAJADOR EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA (ARTICULO 125-1)

3.12.2. COMISION.

PARA FORMAR EL CUADRO GENERAL DE LAS ANTIGUEDADES DE LOS TRABAJADORES, DISTRIBUIDOS POR CATEGORIAS DE CADA PROFESION U OFICIO (ARTICULO 158)

3.12.3. COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE (ARTICULO 509)

LAS COMISIONES MIXTAS INTEGRADAS POR ACUERDO DE LAS PARTES SON MUY VARIADAS, PERO LAS MAS FRECUENTES SUELEN SER LAS COMISIONES DE ESCALAFON, QUE TIENEN A SU CARGO DETERMINAR LOS DERECHOS INDIVIDUALES PARA ASCENDER Y LAS DISCIPLINARIAS.

EN EL ARTICULO 392 SE SEÑALA, INCLUSIVE, QUE SI LAS PARTES DECLARAN OBLIGATORIAS LAS RESOLUCIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS, LO QUE PUEDE HACERSE A PRIORI, ESTO ES, ATRAVES DE LOS REGLAMENTOS RESPECTIVOS, LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SE ENCARGARAN DE SU EJECUCION.

3.12.4. LA CLAUSULA 21 DEL CONTRATO COLECTIVO DEL SUTERM.

ESTABLECE PARA EL ESTUDIO DE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA INTEGRACION DE LA INDUSTRIA ELECTRICA NACIONALIZADA. LAS PARTES CONVIENEN EN CREAR LAS COMISIONES MIXTAS QUE SEAN NECESARIAS. ESTAS COMISIONES MIXTAS ESTARAN REPRESENTADAS POR LAS PARTES Y TENDRAN COMO FUNCION LA REALIZACION DE LOS ESTUDIOS QUE SE REQUIERAN PARA EL ESTABLECIMIENTO DE NUEVAS CONDICIONES DE

TRABAJO. LA REDISTRIBUCION DE LABORES, EL REACOMODO DE TRABAJADORES, LAS RE
TABULACIONES SALARIALES Y LA CREACION, REUBICACION O SUPRESION DE PUESTOS _
SINDICALIZADOS Y DE CONFIANZA. LOS MIEMBROS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES _
MIXTAS INFORMARAN SOBRE LOS ESTUDIOS EFECTUADOS; POR LA PARTE SINDICAL AL _
COMITE EJECUTIVO NACIONAL DEL SUTERM Y, POR PARTE DE LA ADMINISTRACION A LA
GERENCIA ADMINISTRATIVA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SUTERM CITA _
"CON EL FIN DE QUE LAS PARTES CELEBREN POSTERIORMENTE LOS CONVENIOS QUE SE _
JUZGUEN PROCEDENTES".⁽¹³⁾

3.12.5. LA CLAUSULA 54 DEL CONTRATO COLECTIVO DEL SUTERM.

PREVIENE LAS FUNCIONES DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA _
LAS TAREAS CONCERNIENTES A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LA CFE _
LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, INTEGRADA CON UN
NUMERO IGUAL DE REPRESENTANTES TANTO DE CFE COMO DEL SUTERM, TENDRA A SU _
CARGO CON CAPACIDAD EJECUTIVA, EL ESTABLECIMIENTO DE LAS POLITICAS GENERA _
LES EN ESTA MATERIA. ASI COMO LAS FUNCIONES PREVISTAS EN LAS DISPOSICIONES _
LEGALES Y REGLAMENTARIAS CORRESPONDIENTES, SON LAS FACULTADES CONSIGNADAS _
EN LA CLAUSULA 55. SELECCIONARAN AL PERSONAL ADECUADO PARA LA INTEGRACION _
DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE ESPECIFICADAS EN EL ARTICULO 199 _
DEL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, EN DONDE SE ES
TABLECEN LOS REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS REPRESENTANTES EN DICHAS COMI _
SIONES Y QUE BASICAMENTE SON EL POSEER.

LA INSTRUCCION Y LA EXPERIENCIA NECESARIAS Y SER DE CONDUCTA HONORABLE

(13) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Op., Cit. p. 56.

Y HABER DEMOSTRADO EN EL TRABAJO SENTIDO DE RESPONSABILIDAD.

CORRESPONDERA A LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE, CON EL APOYO TECNICO DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE, EN EL TRABAJO LA SUPERVISION Y EVALUACION DE RESULTADOS.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SUTERM DICE "LAS PARTES CONVOCARAN A UNA REUNION ANUAL DE SEGURIDAD E HIGIENE"⁽¹⁴⁾ CON EL FIN DE ANALIZAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN ESTA MATERIA Y DETERMINAR LAS ESTRATEGIAS A SEGUIR.

3.13. EL CONTRATO COLECTIVO Y SUS MODALIDADES CONTENIDAS EN
EL ARTICULO 391 FRACCION III.

LAS MODALIDADES CONVENCIONALES PUEDEN PACTARSE LIBREMENTE POR LAS PARTES. PRECISAMENTE EN EL ARTICULO 391 FRACCION III, SE EXPRESA QUE LAS PARTES PUEDEN DETERMINAR SU DURACION O ESTABLECERLO POR TIEMPO INDETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA IMPLICA QUE SE CELEBRE EL CONTRATO COLECTIVO, BAJO CONDICION RESOLUTORIA QUE CONSISTIRA EN LA CONCLUSION DE LA OBRA. EL PLAZO RESOLUTORIO ES IGUALMENTE VALIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO, PERO SU VENCIMIENTO NO AFECTARA A LAS RELACIONES INDIVIDUALES CONSTITUIDAS.

GUARDANDO SEMEJANZA CON LO QUE OCURRE RESPECTO GUERRERO CITA "DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES"⁽¹⁵⁾ EL CONTRATO COLECTIVO PUEDE CELEBRARSE POR TIEMPO FIJO Y PARA OBRA DETERMINADA. LAS DOS PRIMERAS FORMAS SON LAS MAS USUALES PUES LA ULTIMA SOLO PODRIA TENER RAZON DE SER CUANDO UNA EMPRESA TUVIERA EX

(14) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Op., Cit. p. 142.

(15) GUERRERO Equerio. Op., Cit. p. 333.

CLUSIVAMENTE TRABAJADORES DE OBRA DETERMINADA.

3.14. LA PERDIDA DE LA MAYORIA, PRODUCE LA DE LA TITULARIDAD
DEL CONTRATO COLECTIVO.

CUANDO SE DISCUTA LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA CUESTION DEBE TRAMITARSE ATRAVES DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES QUE ESTABLECE LA LEY, EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICULOS 892 A 899, CONFORME AL PRINCIPIO DEMOCRATICO, EL SINDICATO MAYORITARIO ADMINISTRA EL CONTRATO COLECTIVO, PRESUMIENDOSE QUE TIENE DERECHO A LA TITULARIDAD, PERO SI DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO PIERDE LA MAYORIA, ENTONCES CORRESPONDERA A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DETERMINAR A QUE ORGANIZACION CORRESPONDE LA TITULARIDAD.

EL SINDICATO INDUSTRIAL QUE DEJA DE CONTAR CON LA MAYORIA DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE UNA EMPRESA, DEJA TAMBIEN DE SER EL LEGITIMO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PASANDO ESTE DERECHO AL QUE DEMUESTRE TENER LA MAYORIA.

3.15. LAS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION EN EL
CONTRATO COLECTIVO.

EN LA LEY DEL TRABAJO DE 1931, LAS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION SE IMPONIAN EN EL CONTRATO COLECTIVO POR DISPOSICION DE LA LEY, PUES GENERALMENTE EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS SE RECONOCIA A LOS SINDICATOS EL DERECHO EXCLUSIVO DE PROPONER TRABAJADORES Y EN EL ARTICULO 236 SE CONSIDERABA COMO

DERECHO DEL SINDICADO Y OBLIGACION DEL PATRON DE SEPARAR DEL TRABAJO A LOS MIEMBROS DEL PROPIO SINDICADO QUE RENUNCIEN O SEAN DESPEDIDOS DEL SINDICATO, PERO COMO EN EL ORDEN DOCTRINARIO SE DISCUTIA LA INCONSTITUCIONALIDAD DE TALES CLAUSULAS, LA NUEVA LEY EN EL ARTICULO 395, SUJETA SU CONSAGRACION A LA CONVENCION ENTRE EL SINDICATO Y EL PATRON, ASI COMO DE CUALESQUIERA OTRAS CLAUSULAS QUE ESTABLEZCAN BENEFICIOS O PRERROGATIVAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS. INDEPENDIEMENTE DE ESTA DISPOSICION LEGAL TRUEBA URBINA CITA "LOS SINDICATOS ATRAVES DEL DERECHO DE HUELGA",⁽¹⁶⁾ PODRAN ESTABLECER COMO ACTO CONTRACTUAL SOCIAL. LA INCLUSION EN EL DOCUMENTO RESPECTIVO DE LAS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION Y DE OTRAS QUE CONSTITUYEN PRERROGATIVAS PARA EL SINDICATO Y SUS MIEMBROS.

3.16. LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

DESPUES DE SU NACIMIENTO, LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS CRUZA POR TRES MOMENTOS REGLAMENTARIOS EN LA LEY; LA DURACION, ESTO ES, EL TIEMPO DE QUE SE PUEDE ESPERAR TRAIGA UNA PAZ O TREGUA EN LA LUCHA DE CLASES; LA REVISION, CUYA FUNCION ES PROCURAR LA SUPERVIVENCIA DE LA INSTITUCION; Y LA TERMINACION, QUE ES, PARA EMPLEAR ALGUN GIRO, LA SOLUCION ANTIPATICA. NO SON MOMENTOS AJENOS, SINO AL CONTRARIO, VINCULADOS EN ESPECIAL LOS DOS PRIMEROS PORQUE LAS CONDICIONES COLECTIVAS ESTAN HECHAS PARA DURAR, EN LOS CAMBIOS QUE IMPONE EL TRANCURSO DEL TIEMPO, LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES, Y LA EVOLUCION DE LOS FENOMENOS ECONOMICOS.

(16) TRUEBA Urbina Alberto. Op., Cit. p. 387.

3.16.1. LA DURACION.

EL ARTICULO 397 DISPONE QUE EL CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO DETERMINADO, O INDETERMINADO, O PARA OBRA DETERMINADA, SERA REVISABLE, TOTAL O PARCIALMENTE, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 399. LA DURACION FORMA PARTE DE LA ENVOLTURA DEL CONVENIO O PACTO, SIEMPRE Y CUANDO EN EL MISMO SE FIJE UN PERIODO MINIMO DE VIGENCIA, YA QUE EN TAL CASO, DURANTE DICHO PLAZO, NO ES FACTIBLE QUE SE MODIFIQUEN LAS ESTIPULACIONES PACTADAS, POR DISPOSICION DEL ARTICULO 397 DE LA LEY DE LA MATERIA EL CONTRATO COLECTIVO PUEDE CELEBRARSE POR TIEMPO DETERMINADO O INDETERMINADO O PARA OBRA DETERMINADA.

DADAS LAS CONDICIONES NORMALES DE CONTRATACION COLECTIVA, TODOS LOS CONVENIOS EN CUESTION SE CELEBRAN GENERALMENTE, POR TIEMPO INDEFINIDO. EN LA DURACION DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS ENTRAN EN LUCHA DOS PRINCIPIOS: DE UN LADO, LA NECESIDAD DE UNA PAZ SOCIAL O DE UNA TREGUA, POR LO MENOS Y POR OTRO LADO, LA FINALIDAD FUNDAMENTAL QUE ES LA CREACION DE CONDICIONES DE TRABAJO REMUNERADAS Y JUSTAS. UNA DE LAS FUNCIONES PRINCIPALES EN TORNO DE VIGENCIA: ES LA ARMONIA ENTRE ESOS DOS PRINCIPIOS: UNA CONVENCION COLECTIVA DEBE DURAR, PUES DE OTRA SUERTE LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS, O SI SE PREFIERE LA MARCHA DE LA ECONOMIA SE HARA SUMAMENTE DIFICIL, DE AHI LA URGENCIA DE UN PLAZO MINIMO DE VIGENCIA, PERO POR OTRA PARTE, LOS FENOMENOS ECONOMICOS ESTAN EN UNA TRANSFORMACION PERMANENTE LO CUAL, SEGUN MUESTRAN LAS ESTADISTICAS CONLLEVAN UN AUMENTO DE LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS DE CONSUMO CONSIGUIENTEMENTE, UNA CONVENCION COLECTIVA PETRIFICADA SIGNIFICARIA UNA CONGELACION, DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y, EN ESPECIAL DE LOS SALARIOS. DE ESTA OPOSICION NACE LA SINTESIS: DE LA CUEVA CITA "UN PLAZO

MINIMO DE VIGENCIA Y OTRO MAXIMO DE DURACION"⁽¹⁷⁾ EN EL APARTADO ANTERIOR _
MARCAMOS LAS TRES POSIBILIDADES DE DURACION: TIEMPO DETERMINADO AL QUE LA _
LEY, DE 1931 DENOMINABA TIEMPO FIJO QUE NO PODRA SER MAYOR DE DOS AÑOS, _
PUES SE FIJARA UNO SUPERIOR, EL CONTRATO COLECTIVO PODRIA NO OBSTANTE SER _
REVISADO CADA DOS AÑOS PARCIAL O TOTALMENTE DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN _
EL ARTICULO 397.

3.16.2. LA REVISION.

CON EL NOMBRE DE REVISION SE CONOCEN LOS PROCEDIMIENTOS DE REESTUDIO Y
MODIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE LAS CONDICIONES COLECTIVAS. EN UN SISTEMA _
QUE TIENE POR OBJETO CONSERVAR LA VIDA DEL CONTRATO COLECTIVO O MEJOR, INYEC _
TARLE NUEVA VIDA, EVITANDO ASI SU DESTRUCCION Y DESAPARICION. COMO CONSECUEN _
CIA DE LAS REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY QUE ENTRARON EN VIGOR DEL 1o. DE _
MAYO DE 1975, LOS CONTRATOS COLECTIVOS, CUALQUIERA QUE SEA LA MANERA EN QUE _
FUERON CONCERTADOS, ESTO ES, POR TIEMPO DETERMINADO O INDETERMINADO O POR _
OBRA DETERMINADA, SON REVISADOS POR LO MENOS CADA AÑO, POR LO QUE SE REFIE _
RE A LOS TABULADORES EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA (ARTICULO 399 BIS) Y CADA _
DOS AÑOS POR LO QUE HACE AL CLAUSULADO, EN GENERAL (ARTICULO 399). EL DERE _
CHO A LA REVISION PUEDE SER EJERCIDO POR CUALQUIERA DE LAS PARTES EN EL CON _
TRATO COLECTIVO. DE BUEN L. COMENTA "POR REGLA GENERAL LOS PATRONES HACEN _
CASO OMISO DE ESE BENEFICIO LEGAL QUE ES DE DUDOSA EFICACIA, YA QUE LA SOLI _
CITUD PATRONAL NO TIENE UN APOYO PARALELO A LA AMENAZA DE HUELGA A QUE PUE _
DAN RECURRIR, PARA EL MISMO EFECTO, LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES"⁽¹⁸⁾ _
ARTICULO 450-11. SIN EMBARGO, ES IMPORTANTE QUE SE HAGA VALER, LA PETICION _

(17) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 465.

(18) DE BUEN L. Néstor. Op., Cit. p. 796.

YA QUE DE OTRA MANERA EL SINDICATO PODRA LICITAMENTE, NEGARSE A DISCUTIR CUALQUIER CAMBIO PROPUESTO POR EL PATRON. EN EL ARTICULO 398 SE DETERMINA QUIENES PUEDEN PEDIR LA REVISION, DE ACUERDO A LO SIGUIENTE:

3.16.2.1. SI SE CELEBRO POR UN SOLO SINDICATO DE TRABAJADORES O POR UN SOLO PATRON, CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRA SOLICITAR LA REVISION.

3.16.2.2. SI SE CELEBRO POR VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, LA REVISION SE HARA SIEMPRE QUE LOS SOLICITANTES REPRESENTEN EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LA TOTALIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS SINDICATOS, POR LO MENOS.

3.16.2.3. SI SE CELEBRO POR VARIOS PATRONES, LA REVISION SE HARA SIEMPRE QUE LOS SOLICITANTES TENGAN EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CONTRATO, POR LO MENOS.

3.16.3. LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO PUEDE SER DE DOS CLASES: VOLUNTARIA U OBLIGATORIA.

3.16.3.1. LA REVISION VOLUNTARIA PUEDE SOLICITARSE, LOGICAMENTE EN CUALQUIER TIEMPO Y LUGAR SI LAS PARTES ESTAN DE ACUERDO EN REVISAR EL CONTRATO.

3.16.3.2. LA REVISION OBLIGATORIA. ES PROCEDENTE DE ACUERDO CON EL ARTICULO 399, QUE LA CONCIBE COMO EL PROCEDIMIENTO QUE DEBE EFECTUARSE EN EL TIEMPO INMEDIATO, ANTERIOR AL VENCIMIENTO DE LA CONVENCION. SE LE DA ESTE NOMBRE PORQUE TANTO EL SINDICATO OBRERO COMO EL PATRON PUEDE EMPLAZAR A SU CONTRA PARTE, EN LOS PLAZOS CONVENCIONALES O LEGALES.

3.16.4. FORMALIDADES DE LA SOLICITUD.

LA SOLICITUD DE REVISION ESTA REGULADA EN LA LEY, UN POCO PRECARIAMENTE, POR LO QUE SE REFIERE A LA OPORTUNIDAD, PERO NADA DICE DE LA FORMA .

3.16.5. EL PERIODO DE REVISION.

SE DA ESTE NOMBRE AL LAPSO DE TREINTA DIAS PARA LA REVISION PARCIAL O DE SESENTA PARA LO GENERAL QUE DEBE TRANSCURRIR DESDE LA PRESENTACION DE SOLICITUD HASTA LA FECHA DE VENCIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO, NO SON TERMINOS FATALES, PUES LAS PARTES PUEDEN PRORROGARLO POR EL TIEMPO EN QUE JUZGUE CONVENIENTE PARA LOGRAR UN ENTENDIMIENTO, LAS PLATICAS DURANTE EL PERIODO DE REVISION NO ESTAN SUJETAS A NINGUN PROCEDIMIENTO LEGAL. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS Y SUS MODIFICACIONES DEBEN SER EL RESULTADO DE UN ACUERDO LIBRE DE VOLUNTADES.

3.16.5.1. EL ARTICULO 399 DISPONE, RESPECTO DE LA REVISION BIENAL LA SOLICITUD DE REVISION DEBERA HACERSE POR LO MENOS SESENTA DIAS ANTES.

3.16.5.2. DEL VENCIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO DETERMINADO, SI ESTE NO ES MAYOR DE DOS AÑOS.

3.16.5.3. DEL TRANCURSO DE DOS AÑOS, SI EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO TIENE UNA DURACION MAYOR.

3.16.5.4. DEL TRANCURSO DE DOS AÑOS EN LOS CASOS DE CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA.

PARA EL COMPUTO DE ESTE TERMINO SE ATENDRA A LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO Y, EN SU DEFECTO A LA FECHA DEL DEPOSITO.

3.16.5.5. LA POSIBILIDAD DE REVISAR TODA CLASE DE CONTRATOS COLECTIVOS EN UN TERMINO NO MAYOR DE DOS AÑOS, SE ESTIPULO EN LA LEY DEL TRABAJO DE 1931, Y HA VENIDO PROVOCANDO DIVERSAS OPINIONES SOBRE LA CONVENIENCIA O NO DE MANTENER EN DOS AÑOS EL PLAZO PARA REVISAR EL CONTRATO. INICIALMENTE CUANDO SE IMPLANTO ESTA INSTITUCION, POSIBLEMENTE SE PENSO EN QUE DOS AÑOS

SE PODRIA SER UN TERMINO PRUDENTE PARA EXPERIMENTAR LA BONDAD O NO DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO PERMITIENDO ASI QUE LA REALIDAD FUERA ACOMODANDO INSENSIBLEMENTE LOS INTERESES DE AMBAS PARTES. EN LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY DEL TRABAJO DE 1931, AL REFERIRSE A ESTE PUNTO. SOLAMENTE SE DIJO, SE ORDENA QUE CADA DOS AÑOS EL CONTRATO SEA SUSCEPTIBLE DE SER REVISADO PARA ADAPTARLO A LAS CONDICIONES ECONOMICAS QUE INFLUYEN EN LA PRODUCCION. EN LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY NADA SE DIJO AL RESPECTO. GUERRERO CITA "QUE NO PUEDE HABER REVISION DE CONTRATO COLECTIVO QUE NO SIGNIFIQUE AUMENTO DE SALARIOS"⁽¹⁹⁾.

3.16.5.6. EL ARTICULO 399 BIS SIN PERJUICIO DE LO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 399, LOS CONTRATOS COLECTIVOS SERAN REVISABLES CADA AÑO EN LO QUE SE REFIERE A LOS SALARIOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA.

LA SOLICITUD DE ESTA REVISION DEBERA HACERSE POR LO MENOS TREINTA DIAS ANTES DEL CUMPLIMIENTO DE UN AÑO TRANSCURRIDO DESDE LA CELEBRACION, REVISION O PRORROGA DEL CONTRATO COLECTIVO.

3.16.5.7. EN EL PASADO AÑO DE 1974 SE PRESENTO UNA GRAVE CRISIS ECONOMICA EN EL MUNDO, QUE VENIA ARRASTRANDOSE DESDE LOS AÑOS INMEDIATOS ANTERIORES; PERO QUE PRODUJO UN SENSIBLE AUMENTO EN EL COSTO DE LA VIDA Y, POR LO MISMO, UNA DISMINUCION EN EL VALOR ADQUISITIVO DEL SALARIO. POR ESTE MOTIVO EL GOBIERNO DE MEXICO RESOLVIO MODIFICAR ALGUNOS PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL 30 DE SEPTIEMBRE DEL MISMO AÑO, SE PUBLICO LA REFORMA A LA LEY, SEGUN LA CUAL EN EL ARTICULO 399 BIS, SE ESTIPULO QUE, SIN PERJUICIO DE LO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 399, O SEA LA REVISION BIANUAL

(19) GUERRERO Euquerio. Op., Cit. p. 338.

DEL CONTRATO COLECTIVO, EL PROPIO CONTRATO SERA REVISABLE CADA AÑO, EN LO QUE SE REFIERE A LOS SALARIOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA. LA SOLICITUD DE ESTA REVISION DEBERA HACERSE POR LO MENOS, 30 DIAS ANTES DEL CUMPLIMIENTO DE UN AÑO TRANSCURRIDO DESDE LA CELEBRACION, REVISION O PRORROGA DEL CONTRATO COLECTIVO.

3.16.6. LA TERMINACION DEL PERIODO DE REVISION.

CONCLUIDOS LOS TERMINOS LEGALES Y SUS PRORROGAS, SON POSIBLES DOS RESULTADOS, UN ACUERDO FAVORABLE, LO QUE IMPLICA QUE EL CONTRATO COLECTIVO CON SUS CLAUSULAS NUEVAS SE CONVERTIRA EN EL DERECHO PARA LA REGULACION DEL TRABAJO; O POR EL CONTRARIO, QUE FRACASEN LAS PLATICAS. EN ESTA SEGUNDA SITUACION, LA LEY NUEVA ADOPTO UNA SOLUCION OPUESTA A LA CONSIGNADA EN LA LEY DE 1931. AL MODIFICAR LA COMISION EL SISTEMA, LOS TRABAJADORES DE ACUERDO CON EL ARTICULO 450 FRACCIONES II Y III, PODRAN ACUDIR A LA HUELGA AL TERMINAR EL PERIODO DE VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS, ESTA SOLUCION ESTA RATIFICADA EN EL ARTICULO 400 DE LA LEY, QUE DISPONE QUE LA PRORROGA DEL CONTRATO COLECTIVO, PARA UN SEGUNDO PERIODO DE VIGENCIA SURTIRA EFECTOS SOLAMENTE EN LA HIPOTESIS DE QUE NO SE HAGA USO DEL DERECHO DE HUELGA.

3.17. LA TACITA PRORROGA CUANDO NO SE SOLICITO A TIEMPO LA REVISION.

AL NO OBSERVARSE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 399, RESPECTO DEL COMPUTO PARA EFECTUARSE LA REVISION O POR NO HABERSE EJERCITADO EL DERECHO DE HUELGA, POR DISPOSICION EXPRESA DE LA LEY EL CONTRATO COLECTIVO, SE PRORROGARA EN UN PERIODO IGUAL AL DE SU DURACION, TAL ES EL CASO QUE SE CITA EN UNA DE LAS TRES FRACCIONES DEL ARTICULO 399 DE LA LEY, O BIEN INDEFINIDAMENTE,

CUANDO NO SE SOLICITO LA REVISION EN LOS TERMINOS DEL CITADO ARTICULO QUE SEÑALA LA REGLA Y TERMINO; O QUE NO SE HAYA EJERCITADO EL DERECHO DE HUELGA; OPERANDO COMO LO SEÑALA EL ARTICULO 400 DE LA MISMA LEY, LA PRORROGA POR UN TIEMPO IGUAL AL DE SU DURACION O EN FORMA INDETERMINADA SEGUN EL CASO.

3.17.1. ARTICULO 400.

SI NINGUNA DE LAS PARTES SOLICITO LA REVISION EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 399 O NO SE EJERCITO EL DERECHO DE HUELGA, EL CONTRATO COLECTIVO SE PRORROGARA POR UN PERIODO IGUAL AL DE SU DURACION O CONTINUARA POR TIEMPO INDETERMINADO.

3.18. LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO ES UN FENOMENO QUE DEBE ANALIZARSE CON CUIDADO PARTICULAR. IMPORTA MUCHO ESTABLECER CUALES SON LAS CONSECUENCIAS DE ESA TERMINACION RESPECTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

LA LEY SEÑALA EN EL ARTICULO 401 QUE EL CONTRATO COLECTIVO TERMINA EN LOS SIGUIENTES CASOS:

3.18.1. POR MUTUO CONSENTIMIENTO.

3.18.2. POR TERMINACION DE LA OBRA; Y

3.18.3. EN LOS CASOS DEL CAPITULO VIII DE ESTE TITULO, POR CIERRE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SIEMPRE QUE EN ESTE ULTIMO CASO, EL CONTRATO COLECTIVO SE APLIQUE EXCLUSIVAMENTE EN EL ESTABLECIMIENTO .

AUN CUANDO LA LEY NO LO SEÑALA PUEDE PRODUCIRSE UNA. DE BUEN L. CITA

"CUARTA HIPOTESIS"⁽²⁰⁾ DE TERMINACION DE CONTRATO COLECTIVO CUANDO NO HABIEN
DOSE CONVENIDO UNA PLANTA MINIMA DE TRABAJADORES, POR CUALQUIER CIRCUNSTAN
CIA LA EMPRESA SIN CERRAR DEFINITIVAMENTE, DEJE DE TENER TRABAJADORES A SU
SERVICIO. ELLO IMPLICA LA DESAPARICION AUTOMATICA DEL INTERES PROFESIONAL
DEL SINDICATO TITULAR Y EN ESE CASO CABE LA POSIBILIDAD DE QUE SE DECLARE
POR LA JUNTA COMPETENTE LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

3.19. AL HABLAR DE LAS FORMALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

GUERRERO CITA "EXPRESAMOS NUESTRA OPINION EN EL SENTIDO DE QUE DEBERIA
CELEBRARSE AUNQUE EXISTA CONTRATO COLECTIVO"⁽²¹⁾, LA REDACCION DE LA LEY
ACTUAL PARECE LLEARNOS A CONCLUSION DIFERENTE; PERO LA CIRCUNSTANCIA DE
QUE EL ARTICULO 403 DISPONGA QUE EN LOS CASOS DE DISOLUCION DEL SINDICATO
DE TRABAJADORES, TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO O TERMINACION DE ESTE, LAS
CONDICIONES DE TRABAJO CONTINUARAN VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO,
NOS DA LA RAZON DENTRO DE LA TECNICA JURIDICA, PUES SI NUESTRO PUNTO DE VIS
TA ES ACEPTADO, AL DESAPARECER EL CONTRATO COLECTIVO, SUBSISTEN LOS CONTRA
TOS INDIVIDUALES Y COMO ESTOS, POR RAZON DE LA INMEDIATEZ, INCLUYEN LAS CON
DICIONES DE TRABAJO, QUE SE ESTABLECIAN EN EL CONTRATO COLECTIVO DESAPARECI
DO, RESULTA COMPLETAMENTE JURIDICO QUE SIGAN TENIENDO VIGENCIA. EN CAMBIO
DESCONOCIENDO LA EFICACIA DE ESTA TESIS, RESULTA ABSURDO, DESDE UN PUNTO DE
VISTA JURIDICO QUE DESAPARECIENDO EL INSTRUMENTO QUE CONTENIA LAS NORMAS

(20) DE BUEN L. Néstor. Op., Cit. p. 799.

(21) GUERRERO Enquerio. Op., Cit. p. 342-343.

DEL TRABAJO Y NO HABIENDO CONTRATOS INDIVIDUALES SIGA TENIENDO VIGOR LO QUE YA DESAPARECIO.

3.19.1. EL ARTICULO 401 DE LA LEY DE LA MATERIA.

SE REFIERE A LOS CASOS DE TERMINACION DEL PACTO PROFESIONAL DE TRABAJO. CAVAZOS CITA "EN DONDE SE PUEDEN PRESENTAR TRES HIPOTESIS"⁽²²⁾ QUE RESULTA _ DE GRAN INTERES ANALIZAR:

3.19.1.1. ¿PUEDEN TERMINAR AL MISMO TIEMPO, SIMULTANEAMENTE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS EN LOS PACTOS PROFESIONALES DE TRABAJO?

3.19.2.2. ¿PUEDEN SUBSISTIR LAS RELACIONES INDIVIDUALES SIN LAS RELACIONES COLECTIVAS?

3.19.3.3. ¿PUEDEN CONTINUAR EN VIGOR LAS RELACIONES COLECTIVAS SIN LAS INDIVIDUALES?

LA PRIMERA CUESTION DEBE CONTESTARSE EN FORMA AFIRMATIVA, PUES EXISTEN MUCHOS CASOS, COMO EL DE MUTUO CONSENTIMIENTO O CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA, EN LOS QUE PUEDEN TERMINARSE, AL MISMO TIEMPO, SIMULTANEAMENTE TANTO LAS RELACIONES INDIVIDUALES COMO LAS COLECTIVAS.

IGUAL TRATAMIENTO DEBEMOS DAR A LA SEGUNDA PREGUNTA, YA QUE TAMBIEN PUEDE DARSE EL CASO DE QUE SE LIQUIDE EL SINDICADO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SI ES EL UNICO EN LA EMPRESA, Y CONTINUAR EN VIGOR LAS RELACIONES INDIVIDUALES, ES DECIR, LAS CONDICIONES DE TRABAJO SIGUEN SIN MODIFICACION, CON INDEPENDENCIA DE LA EXISTENCIA DEL SINDICATO QUE LAS HAYA CONCERTADO.

(22) CAVAZOS Flores Baltazar. Op., Cit. p. 288.

POR LO QUE RESPECTA A LA TERCERA INTERROGANTE SE ESTIMA QUE LAS RELACIONES COLECTIVAS SI PUEDEN SUBSISTIR SIN LAS RELACIONES INDIVIDUALES POR LA NATURALEZA MISMA DEL DERECHO DEL TRABAJO. AUN EN EL CASO DE QUE PUDIERA PARECER QUE CHOCA CONTRA LA TECNICA-JURIDICA, DE HECHO Y DE DERECHO DEBE CONSIDERARSE QUE LAS RELACIONES COLECTIVAS SOBREVIVEN A LAS INDIVIDUALES, POR LA MISMA RAZON DE ORDEN TUTELAR DE QUE UN PATRON CONTINUARA VINCULADO AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO QUE TENGA CELEBRADO, A PESAR DE QUE EVENTUALMENTE, Y EN UN MOMENTO DADO, RESCINDAN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TODOS LOS TRABAJADORES.

ES DECIR, LA SEGURIDAD JURIDICA QUE IMPLICA LA CONTRATACION COLECTIVA EN BENEFICIO DE LA CLASE TRABAJADORA, ESTA POR ENCIMA DE TODA ESTIMACION O ESPECULACION DE CARACTER TECNICO-JURIDICO Y, EN CONSECUENCIA, UN SINDICATO PODRA EXIGIR, VALIDAMENTE QUE EL PATRON QUE RESCINDIO LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE SUS OBREROS, SIGA OBLIGADO Y SUJETO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO.

3.19.2. LOS EFECTOS DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

TOPAMOS CON UNA BIFURCACION, SEGUN QUE LAS RELACIONES INDIVIDUALES SOBREVIVAN A LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO O, POR LO CONTRARIO, BAJEN UNIDOS A LA TUMBA.

3.19.2.1. EN LA PRIMERA SITUACION, MUTUO CONSENTIMIENTO O DISOLUCION DEL SINDICATO, LAS RELACIONES INDIVIDUALES, EN ARMONIA CON LO MANDADO EN EL ARTICULO 403, CONTINUAN REGIDAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL ELEMENTO NORMATIVO DEL DESAPARECIDO CONTRATO COLECTIVO. DEBE HACERSE NOTAR QUE SI EXISTE OTRO SINDICATO EN LA EMPRESA O SE FORME UNO NUEVO, O EN LOS CASOS DE TERMINACION POR MUTUO CONSENTIMIENTO, PODRA EXIGIR DEL EMPRESA

RIO LA FIRMA DE UN NUEVO CONTRATO COLECTIVO.

3.19.2.2. EN LA SEGUNDA SITUACION, LOS EFECTOS QUE SE PRODUCEN SON _
TRES; ANTE TODO, LOS TRABAJADORES DEBEN PERCIBIR EL TOTAL DE LAS PRESTACIO_
NES QUE SE LES ADEUDEN, SALARIOS, VACACIONES PAGADAS, PRIMA DE ANTIGÜEDAD _
QUE LES CORRESPONDA. FINALMENTE, LOS TRABAJADORES ADQUIRIRAN LOS DERECHOS _
DE PREFERENCIA RECONOCIDOS EN EL ARTICULO 154 DE LA LEY DE LA MATERIA.

3.20. CAUSAS OBJETIVAS QUE PRODUCEN LA MUERTE DEL CONTRATO COLECTIVO.

ES LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA_
INTERFERENCIA DE UN HECHO, INDEPENDIENTE DE LA VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES
O DE LOS PATRONOS QUE HACE IMPOSIBLE SU CONTINUACION. LA IDEA PUEDE TRASLA_
DARSE A LOS CONTRATOS COLECTIVOS PARA DECIR QUE SON CIRCUNSTANCIAS OBJE TI_
VAS, INDEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONOS, _
QUE DETERMINAN, SEGUN LA EXPRESION DEL ARTICULO 433 DE LA LEY, EL CIERRE DE
LAS EMPRESAS, ESTO ES, LA CANCELACION DE SUS ACTIVIDADES, LO QUE A SU VEZ _
PROVOCA. ASI A EJEMPLOS, LA TERMINACION DE LA OBRA PARA LA QUE FUE CONTRATA_
DO EL TRABAJO O EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRAC_
TIVA.

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA TITULARIDAD DEL CONTRATO

COLECTIVO DE TRABAJO

4.1. DEFINICION DE PROCESO 4.1.1. EL FIN DEL PROCESO 4.2. PROCESO Y PROCEDI-
MIENTO 4.3. DEFINICION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
4.4. LAS NORMAS PROCESALES 4.4.1. SU APLICACION 4.4.2. A FALTA DE DISPOSICIONES
4.4.3. A FALTA DE INTEGRACION ANALOGICA 4.4.3.1. LOS PRINCIPIOS GENERALES
4.4.3.2. DE DERECHO 4.4.3.3. DE JUSTICIA 4.4.3.4. LA JURISPRUDENCIA
4.4.3.5. LA COSTUMBRE 4.4.3.6. LA EQUIDAD 4.5. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO 4.5.1. PUBLICIDAD 4.5.2. GRATITUD 4.5.3. IMMEDIACION
4.5.4. ORALIDAD 4.5.5. INSTANCIA DE PARTE 4.5.6. CONCENTRACION 4.5.7. SENCILLEZ
4.5.8. SUPLENENCIA DE LA QUEJA 4.5.9. LAUDOS EN CONCIENCIA 4.6. LOS CONFLICTOS
DE TRABAJO 4.6.1. DISTINCION INTRINSECA 4.6.1.1. LAS LABORALES 4.6.1.2. DESPERSONALIZAN
4.6.2. DISTINCION INTRINSECA 4.6.2.1. EN LO LABORAL 4.6.2.2. SE PROYECTA A INTERESES
4.6.3. DEFINICION DE CONFLICTO DE TRABAJO 4.6.3.1. DE LA CUEVA 4.6.3.2. PEREZ BOTIJA
4.6.4. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO 4.6.4.1. ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES
4.6.4.1.1. INDIVIDUALES 4.6.4.1.2. COLECTIVOS 4.6.4.2. ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES
4.6.4.2.1. JURIDICOS 4.6.4.2.2. ECONOMICOS 4.6.5. INTERTRABAJADORES 4.6.6. INTER-PATRONES
4.6.7. INTER-SINDICALES 4.6.7.1. LOS EMPRESARIOS 4.6.7.2. LA CONSECUCENCIA 4.6.7.3. LOS CONFLICTOS
4.6.8. ENTRE LOS SINDICATOS Y SUS AGREMIADOS 4.7. LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES
4.7.1. LA CLASIFICACION DE LOS MEDIOS DE SOLUCION 4.7.2. DIRECTA 4.7.2.1. PAGO
4.7.2.2. TRANSACCION 4.7.2.3. CONVENCION 4.7.3. INTERVENCION DE TERCEROS 4.7.4. SOLUCION
MEDIANTE JUICIOS 4.7.5. LA SOLUCION DIRECTA ENTRE LAS PARTES 4.7.6. LA SOLUCION CON
INTERVENCION DE TERCEROS 4.7.7. LA CONCILIACION 4.7.8. LA MEDIACION 4.7.9. EL ARBITRAJE
4.7.10. LAS VARIANTES DE LA INTERVENCION JURISDICCIONAL 4.8. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE COMO ORGANISMOS DECISORIOS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO 4.9. LAS PARTES
4.10. LA REPRESENTACION 4.10.1. CONCEPTO 4.10.2. CLASES 4.10.3. LA REPRESENTACION
ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES 4.11. LA ACCION 4.12. CLASIFICACION DE LAS ACCIONES 4.13.
ACCION Y PRETENSIÓN 4.14. LA EXCEPCION 4.15. EL PROCESO 4.15.1. NATURALEZA 4.15.2. FIN
DEL PROCESO 4.15.3. LOS PRESUPUESTOS 4.15.4. CLASIFICACION DEL PROCESO 4.15.5. ETAPAS DEL
PROCESO 4.15.6. LAS FASES DEL PROCESO 4.16. LA DEMANDA 4.16.1. CONCEPTO 4.16.2. LOS
REQUISITOS DE FONDO 4.16.3. LOS REQUISITOS DE FORMA 4.16.4. FIRMA DE LA DEMANDA
4.16.5. EFECTOS DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA 4.17. LA FIJACION DE LA CONTROVERSI
A 4.17.1. LA CONTESTACION 4.17.2. EFECTOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA 4.17.3. LA
RECONVENCION 4.18. LA PRUEBA 4.18.1. CONCEPTO 4.18.2. SISTEMAS PROBATORIOS 4.18.3. EL
SISTEMA PROBATORIO LABORAL 4.18.4. LOS MEDIOS DE PRUEBA 4.18.5. EL RECUENTO 4.18.6. EL
ARTICULO 41, DE LA CONSTITUCION GENERAL DEL PAIS 4.18.7. EL RECUENTO PRUEBA IDONEA

EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD 4.18.8. REQUISITOS PARA OFRECER LA PRUEBA DEL
RECUENTO 4.18.9. OBSERVACIONES A LOS REQUISITOS AL OFRECER LA PRUEBA DEL RE
CUENTO 4.19. LA CARGA DE LA PRUEBA 4.19.1. RECUENTO, ES PRUEBA IDONEA _
4.19.2. LOS PATRONES EN LA CARGA DE LA PRUEBA 4.20. RESOLUCIONES LABORALES _
4.20.1. SU CLASIFICACION 4.20.2. CONCEPTO DE LAUDO 4.20.3. DEFINITIVIDAD _
DE LAS RESOLUCIONES 4.21. LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES 4.22. LOS PROCEDI
MIENTOS ESPECIALES 4.22.1. ANTECEDENTES 4.22.2. CONFLICTOS QUE SE VENTILAN
EN PROCEDIMIENTOS ESPECIALES 4.22.3. TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN _
LA DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1. DEFINICION DE PROCESO.

DE BUEN L. CITA A PIERO CALAMANDREI "LA SERIE DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DEBEN LLEVAR A CABO PARA LLEGAR A OBTENER LA PROVIDENCIA JURISDICCIONAL."⁽¹⁾

4.1.1. EL FIN NORMAL DEL PROCESO ES LA OBTENCION DE UNA SENTENCIA QUE, EN FORMA VINCULATIVA, RESUELVA ENTRE LAS PARTES UNA CONTROVERFRIA SOBRE DERECHOS SUSTANTIVOS.

4.2. PROCESO Y PROCEDIMIENTO DIFERENCIACION

ROSS GAMEZ DICE, EL MAESTRO PORRAS LOPEZ LA RESUME DE LA SIGUIENTE MANERA "EL PROCESO YA COMO RELACION, O COMO SITUACION, ES PRINCIPIO O IDEA JURIDICA DIRECTA, EN TANTO QUE EL PROCEDIMIENTO ES LA REALIZACION PLENA, CONCRETA, SUCESIVA DE LOS ACTOS JURIDICOS DEL PROCESO. EL PROCESO ES UN SISTEMA PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL, EN TANTO QUE EL PROCEDIMIENTO ES LA FORMA REAL, CONCRETA, MATERIAL DEL DESENVOLVIMIENTO DEL PROCESO. EL PROCESO ES LO ABSTRACTO, EN TANTO QUE EL PROCEDIMIENTO ES LO CONCRETO; EL PROCESO ES EL CONTINENTE Y EL PROCEDIMIENTO ES EL CONTENIDO."⁽²⁾

-
- (1) CALAMANDREI Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil según el nuevo Código.Cit. por. DE BUEN L. Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.Segunda edición.Edit. Porrúa, S.A. México. 1990. p. 16.
- (2) LOPEZ Porras.Cit.por. ROSS Gámez Francisco.DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera reimpresión.Cárdenas editor y distribuidor.México.1991. p. 224.

4.3. DEFINICION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PORRAS LOPEZ ARMANDO LO DEFINE DE LA SIGUIENTE MANERA "COMO AQUELLA RAMA DEL DERECHO QUE CONOCE DE LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL DEL ESTADO RESPECTO DE LAS NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES DESDE LOS PUNTOS DE VISTA JURIDICO Y ECONOMICO.

4.4. LAS NORMAS PROCESALES

EL ARTICULO 17, HEREDERO DIRECTO Y REBELDE DEL ARTICULO 16 DE LA LEY DE 1931 ESTABLECE UN ORDEN DE PRELACION EN LA APLICACION DE LAS NORMAS LABORALES QUE PODRIAMOS EXPRESAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

4.4.1. SE APLICARA LA DISPOSICION EXPRESA DE LA CONSTITUCION, DE LA PROPRIA LEY, DE SUS REGLAMENTOS, O DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

4.4.2. A FALTA DE DISPOSICION EXPRESA SE PROCEDERA A INTEGRAR LA LAGUNA MEDIANTE LA ANALOGIA.

4.4.3. EN CASO DE NO PODER RESOLVER EL PROBLEMA MEDIANTE LA INTEGRACION ANALOGICA SE RECURRIRA A:

4.4.3.1. LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE DERIVAN DE LA CONSTITUCION DE LA LEY, DE SUS REGLAMENTOS O DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

4.4.3.2. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

4.4.3.3. LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA SOCIAL QUE DERIVAN DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

4.4.3.4. LA JURISPRUDENCIA.

4.4.3.5. LA COSTUMBRE.

4.4.3.6. LA EQUIDAD.

ESTAS DISPOSICIONES, A SU VEZ, ESTAN VINCULADAS A UNA SERIE DE PRINCIPIOS, ALGUNOS IMPLICITOS EN LA LEY Y OTROS EXPRESOS.

4.5. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

AL EXAMINAR ESTOS PRINCIPIOS PROCESALES, CABE CONSIDERAR QUE SE MANIFIESTAN ESENCIALMENTE EN LA SIGUIENTE FORMA:

4.5.1. PUBLICIDAD.

ESTA CONTENIDO EN EL ARTICULO 720 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL CUAL DISPONE QUE LAS AUDIENCIAS SERAN PUBLICAS, AUNQUE LA JUNTA PODRA ORDENAR DE OFICIO O A INSTANCIA DE PARTE, QUE SEAN A PUERTA CERRADA, CUANDO LO EXIJA EL MEJOR DESPACHO DE LOS NEGOCIOS, LA MORAL O LAS BUENAS COSTUMBRES.

4.5.2. GRATITUD.

ESTA CONTENIDO EN FORMA GENERICA EN EL ARTICULO 19, EL CUAL DISPONE: TODOS LOS ACTOS Y ACTUACIONES QUE SE RELACIONEN CON LA APLICACION DE LAS NORMAS DE TRABAJO NO CAUSARAN IMPUESTO ALGUNO. NO OBSTANTE LO ANTERIOR, LOS TRIBUNALES DE TRABAJO, CONTRARIANDO ESTA DISPOSICION Y LA NORMA DE INTERPRETACION ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 18 DE ESTA PROPIA LEY, HAN ESTIMADO QUE SI TRUEBA URBINA Y TRUEBA BARRERA SEÑALAN "CAUSAN IMPUESTO EL PAGO DE INDEMNIZACIONES, PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, AGUINALDO"⁽³⁾ Y DEMAS PRESTACIONES SIMILARES EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 2º DEL CODIGO FISCAL SON IMPUESTOS: LAS CONTRIBUCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY QUE DEBEN PAGAR LAS PERSONAS FISICAS Y MORALES,

(3) TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. Op., Cit. p. 33.

QUE SE ENCUENTREN EN LA SITUACION JURIDICA O DE HECHO PREVISTAS EN LA MISMA, Y QUE SEAN DISTINTAS A LAS APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHOS, SEGUN LO DEFINE EL CITADO ARTICULO.

4.5.3. INMEDIACION.

ESTE PRINCIPIO ATAÑE EN PRIMER LUGAR A LA COMPARENCIA PERSONAL DE LAS PARTES, QUE ACTUALMENTE ES OBLIGATORIA EN LA ETAPA CONCILIATORIA, YA SEAN PERSONAS FISICAS, O SI SE TRATA DE PERSONAS MORALES, POR MEDIO DE REPRESENTANTES O APODERADOS FACULTADOS PARA LLEGAR A UNA SOLUCION CONCILIATORIA QUE OBLIGUE A SU REPRESENTADA, SEGUN PREVIEENE EL ARTICULO 876, SANCIONADOSE, SI NO COMPARECEN, CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 879 Y EL ARTICULO 713 ESTABLECE QUE EN TODAS LAS AUDIENCIAS QUE SE CELEBREN SE REQUERIRA LA PRESENCIA FISICA DE LAS PARTES O DE SUS REPRESENTANTES O APODERADOS, SALVO DISPOSICION EN CONTRARIO DE LA LEY.

4.5.4. ORALIDAD.

EL PROCESO LABORAL SERA PREDOMINANTEMENTE ORAL, SEGUN EL ARTICULO 685, LO CUAL AL DECIR DE CHIOVENDA TIENE LA VENTAJA DE UNA MAYOR COMUNICACION DIRECTA ENTRE LAS PARTES Y EL JUZGADOR. AUN CUANDO LAS PROMOCIONES FUNDAMENTALES SE EFECTUAN GENERALMENTE POR ESCRITO COMO LA DEMANDA, LA CONTESTACION Y LOS OFRECIMIENTOS DE PRUEBAS PARA MAYOR SEGURIDAD Y PRECISION DE LAS EXPOSICIONES, SIN EMBARGO, LAS IMPUGNACIONES DE PERSONALIDAD Y REPLICAS, INTERROGATORIOS, PLANTEAMIENTOS, INCIDENTES, ETC. SUELEN HACERSE DE VIVA VOZ.

ESTA CARACTERISTICA ES DE LAS MAS DISTINTIVAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL QUE SOBRESALE RESPECTO A LAS DEMAS RAMAS DEL DERECHO CORDOVA ROMERO

CITA "IMPLICA EL PREDOMINIO DE LA PALABRA HABLADA SOBRE LA ESCRITA"⁽⁴⁾.

4.5.5. INSTANCIA DE PARTE.

ESTA CARACTERISTICA NO ES EXCLUSIVA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL, PUES SE DA EN LA GENERALIDAD DE TODOS LOS DERECHOS PROCESALES Y SIGNIFICA QUE LA AUTORIDAD NO PUEDE INTERVENIR O INICIAR EL PROCEDIMIENTO SI NO ES INSTADA POR LA PARTE ACTORA, O SEA NO PUEDE ACTUAR DE OFICIO, STENDO NECESARIA LA PRESENTACION DE LA DEMANDA POR PARTE DEL ACTOR PARA QUE COMO CONSECUENCIA DE ELLO LA AUTORIDAD LABORAL ACTUE. ESTA CARACTERISTICA HA SIDO TRATADA POR LA DOCTRINA JURIDICA BAJO EL NOMBRE DE PRINCIPIO DISPOSITIVO Y HA SIDO CALIFICADO COMO UN VERDADERO TRIUNFO DE LA LIBERTAD QUE GARANTIZA LA AUTONOMIA EN EL EJERCICIO DE LA ACCION PROCESAL, COMO UN PATRIMONIO DEL GOBERNADO Y NO DE LA AUTORIDAD.

4.5.6. CONCENTRACION.

ESTA CARACTERISTICA CONSISTE EN LA REALIZACION DEL MAYOR NUMERO POSIBLE DE ACTOS PROCESALES EN UNA SOLA AUDIENCIA, TRAE COMO VENTAJA UNA MAYOR ECONOMIA PROCESAL Y UN IMPULSO DEL PROCEDIMIENTO. UN EJEMPLO CLARO LO ES LA FORMA EN QUE EL LEGISLADOR HA DIVIDIDO LAS AUDIENCIAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 HABIA CUATRO AUDIENCIAS: LA DE CONCILIACION; LA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES; LA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS Y LA DE RECEPCION DE PRUEBAS. CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, EL PROCEDIMIENTO SE DESARROLLO EN TRES AUDIENCIAS: DE CONCILIACION DEMANDA Y

(4) CORDOVA Romero Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera edición, Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986. p. 10.

EXCEPCIONES: DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS Y DE RECEPCION DE PRUEBAS, Y A PARTIR DE LAS REFORMAS PROCESALES DEL PRIMERO DE MAYO DE 1980 SOLO SE LLEVAN A CABO DOS AUDIENCIAS: LA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS Y UNA SEGUNDA DE RECEPCION DE PRUEBAS.

4.5.7. SENCILLEZ.

CARACTERISTICA TAMBIEN LLAMADA DE INFORMALIDAD EN EL PROCESO, CONSISTE EN PRETENDER SIMPLIFICAR LAS DIVERSAS ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO CON LA MAYOR SENCILLEZ EN LA FORMA. SE PRETENDE QUE LA ACTUACION DE LA AUTORIDAD SEA EXPEDITA Y LLANA SIN FORMALISMOS TRADICIONALES QUE SE UTILIZAN EN OTRAS RAMAS DEL DERECHO. SE BUSCA QUE LA HISTORIA ESCRITA QUE NECESARIAMENTE TIENE QUE QUEDAR DE LOS DISTINTOS PASOS DEL PROCEDIMIENTO SEA CLARA, BREVE Y DESPOJADA DE EXPRESIONES RETORICAS Y RIMBOMBANTES Y FORMALISMOS INCIPIDOS Y TEDIOSOS.

4.5.8. SUPLENCIA DE LA QUEJA.

MODIFICA SUBSTANCIALMENTE LA ESENCIA MISMA DEL DERECHO PROCESAL, TODA VEZ QUE PRACTICAMENTE PONE A LA AUTORIDAD LABORAL EN EL DOBLE CARACTER DE JUEZ Y PARTE. EN EFECTO, EL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 685 DE LAS REFORMAS PROCESALES QUE ENTRARON EN VIGOR EN EL AÑO DE 1980, IMPONE A LA JUNTA LA OBLIGACION DE SUBSANAR LA DEMANDA DEL TRABAJADOR, CUANDO LAS ACCIONES INTENTADAS O LOS HECHOS NARRADOS SE ADVIERTA QUE EL ACTOR TENGA DERECHO A OTRAS PRESTACIONES, NO RECLAMADAS EXPRESAMENTE, ENTONCES LA JUNTA SUPLENDO LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA, DEBERA A NOMBRE DEL TRABAJADOR TENER POR EJERCITADAS LAS NUEVAS ACCIONES. EL ARTICULO 873, SEGUNDO PARRAFO DICE: CUANDO EL ACTOR SEA EL TRABAJADOR O SUS BENEFICIARIOS, LA JUNTA EN CASO DE QUE NOTARE ALGUNA IRREGULARIDAD EN EL ESCRITO DE DEMANDA, O QUE ESTUVIERE EJERCITANDO ACCIONES

CONTRADICTORIAS, AL ADMITIR LA DEMANDA LE SEÑALARA LOS DEFECTOS U OMISIONES EN QUE HAYA INCURRIDO Y LO PREVENDRA, PARA QUE LOS SUBSANE DENTRO DE UN TERMINO DE TRES DIAS.

ESTA NUEVA CARACTERISTICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CORDOVA ROMERO CITA "ROMPE CON EL MUNDIALMENTE CONOCIDO PRINCIPIO DE IGUALDAD O PARIDAD PRO CESAL"⁽⁵⁾ DE LA PARCIALIDAD, AL TENER QUE ACTUAR DE OFICIO EN BENEFICIO DE LA CLASE TRABAJADORA.

4.5.9. LAUDOS EN CONCIENCIA.

SE TRADUCE EN LO QUE SE HA DADO EN LLAMAR APRECIACION DE PRUEBAS EN CONCIENCIA, ESTA EN FUNCION DIRECTA E INMEDIATA DEL SISTEMA, LIBRE DE VALORACION QUE RIGE EN MATERIA LABORAL. CREEMOS DIFICIL CONSIDERAR COMO UN PRINCIPIO RECTOR DEL PROCESO LABORAL, DONDE SE SUPONE QUE PREVALECE LA VERDAD MATERIAL SOBRE LA VERDAD FORMAL Y SE FUNDA EN EL ARTICULO 841 DE LA LEY ACTUAL QUE ESTABLECE, LOS LAUDOS SE DICTARAN A VERDAD SABIDA, SIN NECESIDAD DE SUJETARSE A REGLAS SOBRE ESTIMACION DE LAS PRUEBAS, SINO APRECIANDO LOS HECHOS SEGUN LOS MIEMBROS DE LA JUNTA LO CREAN DEBIDO EN CONCIENCIA.

4.6. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

EN TODAS LAS RELACIONES DE LA VIDA EXISTEN DISPUTAS EN MATERIA LABORAL; A ESTOS DESACUERDOS SE LES LLAMA: CONFLICTOS DE TRABAJO, Y SE DISTINGUEN DE LAS DEMAS CONTIENDAS EN LO SIGUIENTE:

(5) CORDOVA Romero Francisco. Op., Cit. p. 14.

4.6.1. DISTINCION INTRINSECA.

4.6.1.1. LAS LABORES NO SON PURAMENTE PATRIMONIALES.

4.6.1.2. EN LAS LABORALES LAS PARTES SE DESPERSONALIZAN.

4.6.2. DISTINCION EXTRINSECA.

4.6.2.1. EN LAS LABORALES LA REPERCUSION TRASCIENDE A LO SOCIAL.

4.6.2.2. SE PROYECTA A INTERESES DE SECTORES. POR UNA PARTE EL SECTOR DE TRABAJADORES Y POR LA OTRA EL DE PATRONES.

4.6.3. DEFINICION DE CONFLICTO DE TRABAJO.

4.6.3.1. DE LA CUEVA M. DIFERENCIAS QUE SE SUSCITAN ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, SOLAMENTE, ENTRE AQUELLOS O UNICAMENTE ENTRE ESTOS, EN OCASION O CON MOTIVO DE LA FORMACION, MODIFICACION O CUMPLIMIENTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES O COLECTIVAS DE TRABAJO.

4.6.3.2. PEREZ BOTIJA E. FRICCIONES SUSCEPTIBLES DE PRODUCIRSE EN LAS RELACIONES LABORALES.

4.6.4. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

ESTA CLASIFICACION SE EFECTUA ATENDIENDO, BASICAMENTE, A LA NATURALEZA DE LOS SUJETOS QUE PARTICIPAN EN LA CONTIENDA, PROPONIENDOSE LA SIGUIENTE:

4.6.4.1. ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, SEGUN EL INTERES.

4.6.4.1.1. INDIVIDUALES. AFECTAN EL INTERES PARTICULAR DEL TRABAJADOR O DEL PATRON. PUEDEN SER UNO O VARIOS TRABAJADORES O PATRONES, LO QUE LOS DISTINGUE ES EL GARIZURIETA CITA "INTERES PERSONAL O PARTICULAR Y NO EL NUMERO DE TRABAJADORES"⁽⁶⁾ EJEMPLO: EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR.

(6) GARIZURIETA González Jorge M. ENSAYO DE LA PROGRAMACION AL SEGUNDO CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES, FACULTADES Y ESCUELAS DE MÉXICO. Segunda edición. Edit. Grijalbo, S.A. México. 1981. p. 72.

4.6.4.1.2. COLECTIVOS. AFECTAN EL INTERES DE GRUPO, CONJUNTO MAYORITARIO DE TRABAJADORES O PATRONES, LO QUE LO DISTINGUE ES EL GARIZURIETA CITA "INTERES DE GRUPO Y NO PARTICULAR"⁽⁷⁾ EJEMPLO: REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4.6.4.2. ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES; SEGUN DE LA NATURALEZA:

4.6.4.2.1. JURIDICOS. APLICACION DE UNA NORMA POSITIVA, SEA LA CONSTITUCION, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONTRATOS COLECTIVOS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. EJEMPLO: PAGO DE HORAS EXTRAS.

4.6.4.2.2. ECONOMICOS. CREACION DE CONDICIONES DE TRABAJO, EJEMPLO: REVISION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4.6.5. INTER TRABAJADORES.

DISPUTA ENTRE LA PROFESION DE TRABAJADORES. EJEMPLO: DISCUSION DE UNA VACANTE. DOS TRABAJADORES QUE CONSIDERAN TENER DERECHO.

4.6.6. INTER PATRONES.

DISPUTA DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE UN TRABAJADOR. EJEMPLO: DOS CLUBES DEPORTIVOS, CONSIDERAN TENER LOS SERVICIOS DE UN JUGADOR.

4.6.7. INTER SINDICALES.

SON LOS QUE SE PRODUCEN ENTRE DOS O MAS SINDICATOS DE TRABAJADORES POR LA TITULARIDAD DE LOS DERECHOS Y ACCIONES SINDICALES Y POR LA FACULTAD DE REPRESENTACION DE LOS INTERESES COLECTIVOS DE LAS COMUNIDADES OBRERAS ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

PRESENTAN LOS CONFLICTOS INTER SINDICALES DOS CARACTERES QUE ES NECESARIO RESALTAR:

(7) Ibidem.

4.6.7.1. LOS EMPRESARIOS NO TIENE NI PUEDEN TENER, INTERVENCION ALGUNA EN LA SOLUCION DE ESTOS CONFLICTOS, LO ESTABLECE EL ARTICULO 133, FRACCION V DE LA LEY: QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES INTERVENIR EN CUALQUIER FORMA EN LA VIDA INTERNA DE LOS SINDICATOS.

4.6.7.2. LA CONSECUENCIA PRINCIPAL. DE LA NO INTERVENCION EMPRESARIAL EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS INTER SINDICALES, CONSISTE EN QUE CUALQUIER INTERRUPCION, SUSPENSION Y POR CONSIGUIENTE LA HUELGA, PUEDEN DAR LUGAR A LA APLICACION DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y AUN A LA SEPARACION DEL TRABAJO DE QUIENES HUBIESEN INFLUIDO O DETERMINADO LA REALIZACION DE AQUELLOS ACTOS.

4.6.7.3. LOS CONFLICTOS INTER SINDICALES. SON DE NATURALEZA COLECTIVA, TANTO POR QUE SON PUGNAS ENTRE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, CUANTO PORQUE LA CONTROVERSIA GIRA EN TORNO A LA TITULARIDAD DE DERECHOS Y ACCIONES COLECTIVOS EN LA INTELIGENCIA DE QUE LA MAYORIA DEBE CONSERVARSE PERMANENTEMENTE DE LA CUEVA CITA "PUES SU PERDIDA"⁽⁸⁾ PRODUCE LA DE LA TITULARIDAD DE LOS DERECHOS.

4.6.8. ENTRE LOS SINDICATOS Y SUS AGREMIADOS.

SON LOS QUE SE ORIGINAN ENTRE EL SINDICATO Y SUS AGREMIADOS CON MOTIVO DE LA APLICACION DE LAS CLAUSULAS DE PREFERENCIA Y EXCLUSION O DE LAS DISPOSICIONES ESTATUTARIAS.

SON CONFLICTOS DE NATURALEZA ORIGINALMENTE INDIVIDUAL, PORQUE OCURREN ENTRE UN SINDICATO, PERSONA JURIDICA Y UNO O VARIOS DE SUS MIEMBROS Y PORQUE LA SENTENCIA QUE SE DICTE NO AFECTARA LOS DERECHOS DE LOS RESTANTES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD, NI EL INTERES GENERAL DE LA MISMA; NO OBSTANTE, DESPIERTAN

(8) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 525.

UNA EXPECTACION Y UN INTERES GRANDE ENTRE ALGUNOS O MUCHOS, PARA NO DECIR TO
DOS, DE LOS AGREMIADOS, PORQUE EN ESTOS CONFLICTOS ESTA INVOLUCRADA LA SUER_
TE DE LOS AFECTADOS, PARTICULARMENTE EN LOS CASOS DE LAS CLAUSULAS, DE EXCLU_
SION POR SEPARACION; UN INTERES QUE NO IMPLICA UN CAMBIO EN LA NATURALEZA _
DEL CONFLICTO, EN LA APLICACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION, EL PROCESO SE
DESARROLLARA, EXCLUSIVAMENTE, ENTRE EL TRABAJADOR Y EL SINDICATO.

4.7. LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

LA VIDA SOCIAL SE PRODUCE NECESARIAMENTE DENTRO DE UN REGIMEN DE DERE_
CHO. NO PODEMOS CONCEBIR AL HOMBRE EN SU RELACION CON LOS SEMEJANTES SIN QUE
ESTA QUEDE DETERMINADA POR UN CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS DE LAS CUALES, SE
PUEDE, INCLUSIVE, NO TENER CONCIENCIA Y SOLO TAL VEZ, UNA INTUICION.

EL DERECHO PARTE DEL SUPUESTO DE QUE LOS DESTINATARIOS DE LA NORMA HA_
BRAN DE CUMPLIRLAS POR PROPIA DECISION. SIN EMBARGO ACEPTA LA HIPOTESIS CON_
TRARIA. SE AFIRMA, INCLUSIVE QUE NO PODRIA ENTENDERSE EL DERECHO SIN LA COER_
CIBILIDAD. LA MATERIA LABORAL NO ESCAPA, POR SUPUESTO DE ESTAS REGLAS. EL _
PROPIO ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A" FRACCION XXIII, INCISOS g)_
Y h) EXIGEN CONTEMPLAR CON CUIDADO AQUELLAS FORMAS DE SOLUCION DE LOS CON_
FLICTOS LABORALES QUE PUEDAN SIGNIFICAR UNA AFECTACION DE DERECHOS PROTEGI_
DOS.

4.7.1. LA CLASIFICACION DE LOS MEDIOS DE SOLUCION.

LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO PODRIA SER LA SIGUIENTE:

4.7.2. SOLUCION DIRECTA ENTRE LAS PARTES.

4.7.2.1. PAGO.

4.7.2.2. TRANSACCION.

4.7.2.3. CONVENCION.

4.7.3. SOLUCION CON INTERVENCION DE TERCEROS.

4.7.3.1. CONCILIACION.

4.7.3.2. MEDIACION.

4.7.3.3. ARBITRAJE.

5.7.3.4. VOLUNTARIO.

4.7.3.5. FORZOSO.

4.7.4. SOLUCION MEDIANTE JUICIOS.

4.7.4.1. ANTE JUECES ORDINARIOS.

4.7.4.2. ANTE JUECES ESPECIALES.

4.7.4.3. ANTE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

4.7.5. LA SOLUCION DIRECTA ENTRE LAS PARTES.

4.7.5.1. PAGO. ENTENDEMOS POR PAGO O CUMPLIMIENTO, DE ACUERDO AL ARTICULO 2062 DEL CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL "LA PRUEBA DE LA COSA O CANTIDAD DEBIDA, O LA PRESTACION DEL SERVICIO QUE SE HUBIERE PROMETIDO."

4.7.5.2. TRANSACCION. "LA TRANSACCION ES UN CONTRATO POR EL CUAL LAS PARTES, HACIENDOSE RECIPROCAS CONCESIONES, TERMINAN UNA CONTROVERSI PRESENTE O PREVIENEN UNA FUTURA" ARTICULO 2944 DEL CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. CABE LA OBSERVACION QUE NO PODRA IMPLICAR RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR DE SUS DERECHOS ADQUIRIDOS.

4.7.5.3. CONVENCION. ES EL RESULTADO DE UN ACUERDO DE DOS O MAS PERSONAS "PARA TRANSFERIR, CREAR, MODIFICAR O EXTINGUIR OBLIGACIONES" ARTICULO 1792 DEL CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL, EN MATERIA LABORAL. ESTO PUEDE OCURRIR TRATANDOSE DE CONFLICTOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS, PERO EN TODO CA

SO CON RELACION A LA FIJACION DE NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO.

4.7.6. LA SOLUCION CON INTERVENCION DE TERCEROS.

ESTA PARTICIPACION DE LOS TERCEROS PUEDE ASUMIR, SIN EMBARGO, DIVERSAS FORMAS. PRESERVANDO COMO ELEMENTO DE ESENCIA LA PROPIA DECISION DE LOS INTE RESADOS, SE PUEDEN DESIGNAR POR ELLOS CONCILIADORES, MEDIADORES O ARBITROS. EN UNA SEGUNDA INSTANCIA, A VECES, PREVIA Y EN OTRAS CONTEMPORANEA AL PLEITO ANTE TRIBUNALES, SE ESTABLECE LA INTERVENCION DE ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS DE CONCILIACION. CUANDO LOS PROBLEMAS LLEGAN A SU ETAPA MAS AGUDA, EL CON FLICTO SE TIENE QUE RESOLVER ATRAVES DE LA SENTENCIA O DEL LAUDO DICTADO POR LOS JUECES O LOS ARBITROS. APARECE ALLI LA COACCION, COMO ELEMENTO DEFINIDOR DEL PROBLEMA.

4.7.7. LA CONCILIACION.

DE BUEN CITA A MANUEL ALONSO GARCIA DIRA A SU VEZ QUE ES "AQUEL SISTEMA DE SUSTANCIACION DE CONFLICTOS DE TRABAJO (INDIVIDUALES O COLECTIVOS), POR VIRTUD DEL CUAL LAS PARTES DEL MISMO, ANTE UN TERCERO QUE NI PROPONE NI DECI DE, CONTRASTAN SUS RESPECTIVAS PRETENSIONES, TRATANDO DE LLEGAR A UN ACUERDO, QUE ELIMINE LA POSIBIE CONTIENDA JUDICIAL."⁽⁹⁾

4.7.8. LA MEDIACION.

ES LA INSTITUCION JURIDICA DESTINADA A LA ACTUACION DE PRETENSIONES O A LA SOLUCION DE CONFLICTOS ANTE UN ORGANO DESIGNADO POR LAS PARTES O INSTITUI DO FORMALMENTE, LLAMADO A FORMULAR UNA PROPUESTA O RECOMENDACION QUE CARECE DE VALOR DECISORIO.

(9) ALONSO García Manuel. Cit. por. DE BUEN L. Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda edición. Edit. Porrúa, S.A. México. 1990. p. 94.

4.7.9. EL ARBITRAJE.

ES UNA INSTITUCION DE AMPLIO ARRAIGO COMO MEDIO PARA ALCANZAR LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS SOCIALES. PRECISAMENTE A LOS TRIBUNALES QUE SE INTEGRAN EN NUESTRO PAIS A RAIZ DE LA PUESTA EN VIGOR DE LA CONSTITUCION DE 1917 SE LES ATRIBUYE LA FUNCION ARBITRAL. LA FRACCION XX QUE HOY CORRESPONDE AL APARTADO "A" ARTICULO 123 DISPONE AL RESPECTO, QUE "LAS DIFERENCIAS O CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO SE SUJETARAN A LA DECISION DE UNA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, FORMADA POR IGUAL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS, Y UNO DEL GOBIERNO.

4.7.9.1. VOLUNTARIO. EL CUAL PUEDE QUEDAR A CARGO, POR EXCEPCION RIGUROSA, DE UNA PERSONA O COMISION QUE LIBREMENTE ELIJAN LAS PARTES.

4.7.9.2. FORZOSO. EL ARBITRAJE EN MEXICO EN RELACION AL DERECHO DEL TRABAJO, NO TIENE EL MISMO SIGNIFICADO QUE EN OTRAS DISCIPLINAS DEL DERECHO PRIVADO YA QUE LO CARACTERIZA SU CONDICION OBLIGATORIA SALVO EN EL CASO DE HUELGA.

4.7.10. LAS VARIANTES DE LA INTERVENCION JURISDICCIONAL.

EN ESTA MATERIA LAS ALTERNATIVAS SUELEN REDUCIRSE A CUATRO:

4.7.10.1. TRIBUNALES ORDINARIOS QUE PERTENECIENDO AL PODER JUDICIAL, PUEDEN CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

4.7.10.2. TRIBUNALES ESPECIALES, DEDICADOS EXCLUSIVAMENTE A LA MATERIA LABORAL, PERO TAMBIEN PERTENECIENTES AL PODER JUDICIAL.

4.7.10.3. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O SOLAMENTE DE ARBITRAJE QUE NO PERTENECEN AL PODER JUDICIAL PERO QUE TIENEN FUNCIONES JURISDICCIONALES CON FACULTAD INCLUSIVE, PARA IMPONER POR SI MISMAS EL CUMPLIMIENTO DE SUS RESOLUCIONES.

4.7.10.4. AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE TRABAJO, A CUYO CARGO QUEDA EL CONOCIMIENTO DE LOS CONFLICTOS, GENERALMENTE INDIVIDUALES, SOBRE LA INTERPRETACION O CUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.

4.8. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO ORGANISMOS
DECISORIOS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

4.8.1. FUNDAMENTACION.

FRACCION XX ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

4.8.2. CARACTERISTICAS.

ORGANISMOS COLEGIADOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION GOBIERNO, CAPITAL Y TRABAJO CON EL FIN DE DEMOCRATIZAR LA JUSTICIA. PERTENECEN AL PODER EJECUTIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA FORMAL Y NO AL JUDICIAL. USAN DE LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE PARA RESOLVER LAS CONTIENDAS Y LAS RESOLUCIONES SON DE EQUIDAD Y BUENA FE.

4.8.3. DIVISION DE LAS JUNTAS.

POR LA COMPETENCIA A QUE PERTENECEN Y POR LA FUNCION QUE REALIZAN.

4.8.3.1. LOCALES.

4.8.3.1.1. SOLO CONCILIACION. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION. ARTICULOS 601 AL 603. LEY DE LA MATERIA.

4.8.3.1.2. CONCILIACION Y ARBITRAJE. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. ARTICULOS 621 AL 624 DE LA LEY EN COMENTO.

4.8.3.2. FEDERALES.

4.8.3.2.1. SOLO CONCILIACION. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION. ARTICULOS 591 AL 604. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.8.3.2.2. CONCILIACION Y ARBITRAJE. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. ARTICULOS 604 AL 620 LEY LABORAL.

4.8.3.2.3. JUNTAS ESPECIALES DE JURISDICCION TERRITORIAL. ARTICULO 606 LEY DEL TRABAJO.

4.8.4. CRITERIO EN RELACION CON SUS FACULTADES.

4.8.4.1. 1er. CRITERIO 1918 EJECUTORIA LANE RINCON MINES INCORPORATED.

4.8.4.1.1. SON AUTORIDADES.

4.8.4.1.2. SOLO CONOCEN CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS.

4.8.4.1.3. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES JURIDICOS RESUELTOS POR TRIBUNALES DE ORDEN COMUN.

4.8.5. 20o CRITERIO 1924 EJECUTORIA LA CORONA.

4.8.5.1. SON AUTORIDADES.

4.8.5.2. CONOCEN DE CONFLICTOS COLECTIVOS, ECONOMICOS Y JURIDICOS INDIVIDUALES.

4.8.5.3. NO SON TRIBUNALES ESPECIALES, AUN CUANDO NO PERTENEZCAN A PODER JUDICIAL.

4.9. LAS PARTES

4.9.1. CONCEPTOS.

DE BUEN L. CITA A GUASP "PARTE ES QUIEN PRETENDE Y FRENTE A QUIEN SE PRETENDE"⁽¹⁰⁾ Y PRECISA QUE SE TRATA DE UN CONCEPTO ESTRICTAMENTE PROCESAL,

(10) GUASP Jaime. Cit.por. DE BUEN L. Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 1990. p. 219.

YA QUE LA CALIDAD DE PARTE LA DA LA TITULARIDAD ACTIVA O PASIVA DE UNA PRETENSION.

4.9.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

POR REGLA GENERAL UTILIZA LA EXPRESION "PARTES" CUANDO SE REFIERE A AMBOS PRETENDIENTES EN EL PROCESO LABORAL Y "ACTOR" Y "DEMANDADO" CUANDO ALU DA A CADA UNA DE ELLAS. A QUIENES CONCURREN AL PROCESO EN FUNCION DE UN INTE RES DISTINTO LOS DENOMINA "TERCEROS".

4.9.3. ARTICULO 689 DE LA LEY LABORAL.

LAS PERSONAS FISICAS O MORALES QUE ACREDITEN SU INTERES JURIDICO EN EL PROCESO Y EJERCITEN ACCIONES U OPONGAN EXCEPCIONES.

4.9.4. CAPACIDAD PARA SER PARTE.

BURGOA IGNACIO DICE, SEGUN EL DERECHO CIVIL EXISTEN DOS ESPECIES DE CAPACIDADES: LA DE GOCE Y LA DE EJERCICIO. LA PRIMERA DE ELLAS EQUIVALE A LA IDEA DE PERSONA JURIDICA, ES DECIR AL SUM MUM DE FACULTADES CONSISTENTES EN EL PODER SER SUJETO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES, LA CAPACIDAD DE EJERCICIO ES, EN CAMBIO LA POSIBILIDAD, APTITUD O FACULTAD QUE TIENE EL SUJETO PARA DESEMPEÑAR POR SI MISMO LOS DERECHOS DE QUE ES TITULAR.

EN EL AMBITO PROCESAL LA CAPACIDAD ES LA APTITUD O FACULTAD PARA COMPARECER EN JUICIO POR SI MISMO O EN REPRESENTACION DE OTRO. BURGOA CITA "LA CAPACIDAD PROCESAL ES, POR ENDE, UNA ESPECIE DE LA CAPACIDAD DE EJERCICIO IN GENERE".⁽¹¹⁾ DE AHI QUE QUIEN SEA INCAPAZ PARA EJERCITAR POR SI MISMO SUS DERECHOS, NO PUEDA COMPARECER JUDICIALMENTE SINO POR CONDUCTO DE SU REPRESENTANTE LEGAL.

(11) BURGOA O. Ignacio. EL JUICIO DE AMPARO. Vigésimo sexta edición. Edit. Porrúa, S.A. México. 1989. p. 355.

4.9.5. LA LEGITIMACION.

GUASP. LA DEFINE COMO "LA CONSIDERACION ESPECIAL EN QUE TIENE LA LEY DE CADA PROCESO, A LAS PERSONAS QUE SE HALLAN EN UNA DETERMINADA RELACION CON EL OBJETO DEL LITIGIO Y, EN VIRTUD DE LA CUAL, EXIGE PARA QUE LA PRETENSION PROCESAL PUEDA SER EXAMINADA EN CUANTO A EL FONDO QUE SEAN DICHAS PERSONAS LAS QUE FIGUREN COMO PARTES EN TAL PROCESO."

4.10. LA REPRESENTACION

4.10.1. CONCEPTO.

LA REPRESENTACION ES UNA INSTITUCION JURIDICA EN VIRTUD DE LA CUAL LOS ACTOS REALIZADOS POR UNA PERSONA SURTEN EFECTOS SOBRE LA PERSONA Y EL PATRIMONIO DE OTRA.

4.10.2. CLASES.

DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL ARTICULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA PROCESAL LA REPRESENTACION SE PUEDE OTORGAR DE DIFERENTES MANERAS, EN TODO CASO SE AUTORIZA A LAS PARTES A COMPARECER A JUICIO EN FORMA DIRECTA O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO.

4.10.2.1. UNA PRIMERA FORMA SE PREVE EN LA FRACCION I, PARA LOS APODERADOS DE PERSONAS FISICAS, QUE PODRAN ACREDITAR EL MANDATO MEDIANTE PODER NOTARIAL O CARTA PODER FIRMADA POR EL OTORGANTE Y ANTE DOS TESTIGOS, SIN NECESIDAD DE RATIFICACION ANTE LA JUNTA.

4.10.2.2. UNA SEGUNDA CONCEPCION APARECE EN LA FRACCION II DEL ARTICULO 692, CUANDO EL APODERADO ACTUE COMO REPRESENTANTE LEGAL DE PERSONA "MORAL" EN CUYO CASO PODRA ACREDITAR SU PERSONALIDAD MEDIANTE TESTIMONIO NOTARIAL O

CARTA PODER OTORGADA ANTE DOS TESTIGOS, PREVIA COMPROBACION DE QUE QUIEN OTORGA EL PODER ESTA LEGALMENTE AUTORIZADO PARA ELLO.

4.10.2.3. LA TERCERA POSIBILIDAD INCLUIDA EN LA FRACCION III, ATIENDE A LOS CASOS EN QUE EL COMPARECIENTE SE OSTENTA COMO APODERADO DE PERSONA "MORAL" EN CUYO CASO PODRA ACREDITAR SU PERSONALIDAD MEDIANTE TESTIMONIO NOTARIAL O CARTA PODER OTORGADA ANTE DOS TESTIGOS, PREVIA COMPROBACION DE QUE QUIEN LE OTORGA EL PODER ESTA LEGALMENTE AUTORIZADO PARA ELLO.

4.10.3. LA REPRESENTACION ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 375. LOS SINDICATOS REPRESENTAN A SUS MIEMBROS EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES QUE LES CORRESPONDAN, SIN PERJUICIO DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES PARA OBRAR O INTERVENIR DIRECTAMENTE, CESANDO ENTONCES A PETICION DEL TRABAJADOR, LA INTERVENCION DEL SINDICATO.

4.10.3.1. LA TESIS DE JURISPRUDENCIA. APENDICE 1917-1985. QUINTA PARTE. CUARTA SALA P.266. SINDICATOS. LAS DEMANDAS DE TRABAJO EN REPRESENTACION DE SUS AGREMIADOS, DEBEN EXPRESAR LOS NOMBRES DE ESTOS. CITADA POR CLIMENT DICE "CUANDO LOS SINDICATOS EJERCITEN ACCIONES EN QUE SE DISCUTAN UNICAMENTE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES EN LO PERSONAL, DEBEN PRECISAR, EN SUS RESPECTIVAS DEMANDAS DE TRABAJO. LOS NOMBRES DE ESOS TRABAJADORES."⁽¹²⁾

4.11. LA ACCION

EL PROCEDIMIENTO LABORAL SE INICIA CON LA PRESENTACION DE LA DEMANDA Y

(12) Tesis de Jurisprudencia apéndice.1917-1985.Quinta parte.Cuarta Sala. p.266. Cit.por. CLIMENT Beltrán Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.Cuarta edición.Edit.Esfinge, S.A.de C.V. México.1990. p. 249.

ES POR MEDIO DE ELLA DONDE EL SUJETO DE UN DERECHO LABORAL, EJERCITA SU ACCION. O SEA, QUE AUNQUE LAS JUNTAS ESTEN EXPEDITAS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL NO PUEDEN INTERVENIR DE OFICIO EN LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES, NECESARIAMENTE NECESITAN SER INSTADAS PARA TAL FIN DE AHI EL INTERES DE REFERIRNOS A LA ACCION LABORAL Y LA DEMANDA.

4.11.1. CONCEPTO DE ACCION.

CORDOVA ROMERO CITTA, EL PROCESALISTA ARTURO VALENZUELA DEFINE A LA ACCION PROCESAL DE LA MANERA SIGUIENTE: "EL DERECHO DE ACCION ES UN DERECHO SUBJETIVO PUBLICO, AUTONOMA DEL PARTICULAR PARA CON EL ESTADO, QUE TIENE POR OBJETO LA INTERVENCION SUSTANTIVA DEL ORGANO JURISDICCIONAL, PARA OBTENER LA REALIZACION DE UN INTERES JURIDICO NO SATISFECHO, POR SER INSUFICIENTE LA VOLUNTAD DE LOS PARTICULARES INTERESADOS DIRECTAMENTE EN SU REALIZACION".⁽¹³⁾

4.11.2. ELEMENTOS DE LA ACCION.

EN LA ACCION ENCONTRAMOS A LOS SUJETOS, LA CAUSA O LO QUE TAMBIEN SE LE HA DENOMINADO EL INTERES Y EL OBJETO.

4.11.2.1. LOS SUJETOS. PODEMOS CONSIDERAR, SIGUIENDO LAS IDEAS MODERNISTAS DE LA ACCION, DE QUE SON: EL SUJETO ACTIVO, QUE ES EL QUE EJERCITA LA ACCION; UN SUJETO PASIVO DIRECTO QUE ES EL ESTADO, PARA PROVOCAR LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL Y UN SUJETO PASIVO INDIRECTO, QUE ES LA PERSONA ANTE QUIEN SE VA A EJERCITAR EL DERECHO SUBJETIVO MATERIAL PARA LA REALIZACION DEL INTERES DESPROTEGIDO.

4.11.2.2. LA CAUSA DE LA ACCION. ES INCUESTIONABLE EL INTERES JURIDI

(13) VALENZUELA Arturo. Cit.por.CORDOVA Romero Francisco.DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.Primer edición.Cárdenas editor y distribuidor.México.1986. p. 62 y 63.

CO, CUYA EXISTENCIA ES INDISPENSABLE, YA SEA PATRIMONIAL O DE CUALQUIER OTRA INDOLE, PARA PROVOCAR LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL.

4.11.2.3. EL OBJETO. ES DUAL, EN FUNCION DE LO QUE HEMOS MENCIONADO, Y EL CUAL ESTA EN RELACION CON LOS SUJETOS PASIVOS, POR QUE EN PRIMER LUGAR EL OBJETO DIRECTO QUE SE DIRIJE AL ESTADO, CONSISTE EN PONER A CAMINAR LA MAQUINARIA JURISDICCIONAL Y EN SEGUNDO LUGAR, O SEA EL OBJETO INDIRECTO O MEDIATO, ES LOGRAR UNA SENTENCIA Y LA REALIZACION DEL INTERES JURIDICO O LA CAUSA.

4.12. CLASIFICACION DE LAS ACCIONES

4.12.1. EN RELACION CON EL OBJETO DIRECTO.

4.12.1.1. DE CONDNA, DECLARATIVAS, CONSTITUTIVAS, CAUTELARES O PRESERVATIVAS.

4.12.2. POR SU IMPORTANCIA O CATEGORIA.

4.12.2.1. SON PRINCIPALES Y ACCESORIAS.

4.12.3. EN RAZON DE SU NATURALEZA O DERECHO QUE PROTEGEN.

4.12.3.1. SON REALES, PERSONALES Y MIXTAS.

4.12.4. EN ATENCION AL INTERES QUE PERSIGUEN.

4.12.4.1. INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

4.12.4.1.1. LAS ACCIONES COLECTIVAS.

ROSS GAMEZ CITA, LAS ACCIONES COLECTIVAS "LAS QUE ESTAN EN FUNCION DEL INTERES PROFESIONAL TANTO POR EL SUJETO QUE INTERVIENE, ASOCIACION PROFESIO

NAL"⁽¹⁴⁾ COMO POR LOS INTERESES DE CATEGORIA, QUE AFECTAN EN OCASION EL INTE_ RES GENERAL EN LA FUENTE DE LABORES, TALES ACCIONES COLECTIVAS, PUEDEN SER_ EJERCITADAS TANTO POR LOS SINDICATOS, COMO POR LOS TRABAJADORES LIBRES.

4.13. ACCION Y PRETENSION

CABE ESTABLECER UNA DISTINCION ENTRE ACCION Y PRETENSION, CLIMENT CITA A CARNELUTTI "LA ACCION ES LA INSTANCIA IMPULSORA DE LA ACTIVIDAD JURISDIC_ CIONAL DERECHO SUBJETIVO PROCESAL Y LA PRETENSION ES EL DERECHO MATERIAL CON_ TENIDO EN LA ACCION DERECHO SUBJETIVO MATERIAL O SEA LAS PRESTACIONES QUE _ SE RECLAMAN"⁽¹⁵⁾ LA ACCION TIENE COMO DESTINATARIO AL ORGANO JURISDICCIONAL, PUES SE LE SOLICITA QUE ACTUE PARA RESOLVER SOBRE LA PETICION EN TANTO, QUE LA PRETENSION TIENE COMO DESTINATARIA A LA CONTRAPARTE Y LA DEFINE COMO LA_ EXIGENCIA DE LA SUBORDINACION DE UN INTERES AJENO A UN INTERES PROPIO. ESTA DISTINCION SE EJEMPLIFICA EN EL ARTICULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.13.1. CONCEPTO DE PRETENSION.

PRETENSION PROCESAL ES UNA DECLARACION DE VOLUNTAD POR LA QUE SE SOLI_ CITA UNA ACTUACION DE UN ORGANO JURISDICCIONAL FRENTE A PERSONA DETERMINADA Y DISTINTA DEL AUTOR DE LA DECLARACION.

(14) ROSS GÁMEZ Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera reimpresión. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1991. p. 195

(15) CARNELUTTI. Cit. por. CLIMENT Beltrán Juan B. ELEMENTOS DE DERECHO PRO_ CESAL DEL TRABAJO. Primera edición. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México. 1989. p. 33.

4.14. LA EXCEPCION

MUCHO SE HA DICHO DEL DERECHO DE ACCION Y MUY POCO DEL DERECHO DE EXCEPCION, DE SUYO PODEMOS SOSTENER QUE EN LA ACTUALIDAD SIGUE SUBSISTIENDO EL PRINCIPIO SENTADO DESDE EL DERECHO ROMANO, QUE ESTABLECIA QUE EL DEMANDADO CUANDO SE EXCEPCIONABA, ROSS GAMEZ SEÑALA "SE CONVIERTE EN ACTOR"⁽¹⁶⁾

4.14.1. CONCEPTO.

ESCRICHE DEFINE A LA EXCEPCION COMO LA EXCLUSION DE LA ACCION, ESTO ES LA CONTRADICCION O REPULSA CON QUE EL DEMANDADO PROCURA DIFERIR, DESTRUIR O ENERVAR LA PRETENSION O DEMANDA DEL ACTOR.

POR SU PARTE CARAVANTE CONGRUENTE CON ESCRICHE, AFIRMA QUE POR EXCEPCION SE ENTIENDE EL MEDIO DE DEFENSA O LA CONTRADICCION O REPULSA, CON QUE EL DEMANDADO PRETENDE EXCLUIR, DILATAR O ENERVAR LA ACCION O DEMANDA DEL ACTOR.

4.14.2. EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

EL PROCESALISTA PORRAS LOPEZ, ESTABLECE UNA DIFERENCIACION BASANDOSE EN TRES RAZONES FUNDAMENTALES A SABER:

4.14.2.1. LA DEFENSA ES EL GENERO EN TANTO QUE LA EXCEPCION ES LA ESPECIE DE AHI QUE SE DIGA QUE TODA EXCEPCION ES DEFENSA PERO NO TODA DEFENSA ES EXCEPCION.

4.14.2.2. LA EXCEPCION TRATA DE DESTRUIR LA ACCION O BIEN DE DIFERIR EL EJERCICIO DE LA MISMA EN TANTO NO SE CUMPLAN CON CIERTOS PRESUPUESTOS, LA DEFENSA NO SIEMPRE TRATA DE DESTRUIR LA ACCION O DETENERLA, SINO QUE SE

(16) ROSS Gámez Francisco. Op., Cit. p. 197.

PUEDE DIRIGIR EN CONTRA DE LOS ELEMENTOS O PRESUPUESTOS DE LA ACCION COMO CUANDO SE TRATA DE RECUSAR AL JUEZ.

4.14.2.3. EN CUANTO A EL PROCEDIMIENTO LA EXCEPCION SIEMPRE SE EJERCI-
TA DENTRO DE CIERTO TIEMPO FATAL (PLAZO) SEGUN SEA LA NATURALEZA DEL JUICIO,
EN TANTO QUE LA DEFENSA SE PUEDE EJERCITAR DENTRO DE CUALQUIER TIEMPO
(TERMINO) DENTRO DEL PROCEDIMIENTO HASTA ANTES DE CITAR PARA LA SENTENCIA.

4.14.3. CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES.

4.14.3.1. EXCEPCIONES PROCESALES. ESTAS SON AQUELLAS QUE SE REFIEREN
A IRREGULARIDADES O VICIOS DEL PROCESO, PRINCIPALMENTE A FALTA DE PRESUPUES-
TOS PROCESALES, Y NO CONCERNEN A LA CUESTION DE FONDO O SEA A LOS DERECHOS
LITIGIOSOS. DICHAS EXCEPCIONES IMPUGNAN EL MODO O MANERA DE COMO SE HIZO VA-
LER LA ACCION.

4.14.3.2. EXCEPCIONES MATERIALES O SUSTANTIVAS. SON LAS QUE SE REFIE-
REN A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES MATERIA DEL JUICIO Y A LA RELACION JURIDI-
CA SUBYACENTE EN EL PROCESO, CONTRADICEN EL CONTENIDO DEL DERECHO DE ACCION
EN LO QUE HACE AL DERECHO SUBJETIVO, MATERIAL QUE SE HACE VALER ATRAVES DEL
ORGANO JURISDICCIONAL.

ESTAS EXCEPCIONES TANTO PROCESALES COMO MATERIALES PUEDEN SER PERENTO-
RIAS O DILATORIAS.

4.14.4. PERENTORIAS.

LAS QUE TIENDEN A DESTRUIR LA ACCION. ESTAS EN EL DERECHO ROMANO SE PO-
DIAN OPONER EN CUALQUIER TIEMPO.

4.14.5. LAS DILATORIAS.

SON AQUELLAS MEDIANTE LAS CUALES, NO SE NTEGA EL DERECHO QUE HACE VA-
LER EN EL JUICIO EL ACTOR, UNICAMENTE SE PRETENDE DILATAR SU EJERCICIO,

OPONER OBSTACULOS A LA TRAMITACION DEL PROCESO.

4.14.6. EXCEPCIONES RECONVENCONALES.

SON AQUELLAS EN LAS QUE EL DEMANDADO RECONVIENE AL ACTOR Y LAS EXCEPCIONES SUPERVINIENTES QUE SON AQUELLAS QUE NACEN DESPUES DE FORMADA LA LITIS CONTESTATIO.

EN EL CASO CONCRETO DE MATERIA LABORAL LAS MAS IMPORTANTES SON LAS DILATORIAS Y PERENTORIAS. LAS PRIMERAS COMO LO HEMOS AFIRMADO SON LAS QUE SUSPENDEN TEMPORALMENTE LOS EFECTOS DE LA ACCION Y LAS SEGUNDAS QUE ANIQUILAN LA ACCION INTEGRAMENTE. LAS DILATORIAS POR EXCELENCIA EN MATERIA PROCESAL LABORAL SON LA INCOMPETENCIA Y LA FALTA DE PERSONALIDAD Y AMBAS SE TRAMITAN COMO EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO CON LA SUSPENSTION DEL PROCEDIMIENTO.

4.15. EL PROCESO

AL REFERIRNOS A LA GENESIS DEL PROCESO NOS ENCONTRAMOS CON NOCIONES QUE OPERAN COMO PREMISAS DEL MISMO, APUNTADAS POR CARNELUTTI QUIEN DA UNA IDEA BRILLANTE: COMO SE ORIGINA, CUAL ES SU MOTIVACION Y CUAL SU CARACTERISTICA. EL ANTECEDENTE QUE LA ORIGINA, ES EL CONFLICTO DE INTERESES. EL INTERES RESIDE EN LA POSESION DE UN BIEN PRETENDIDO POR DOS PERSONAS, LAS CUALES PUEDEN SER FISICAS O MORALES, POR LO QUE ESE INTERES PUEDE SER INDIVIDUAL O COLECTIVO; DE DONDE DERIVAN LOS PROCESOS SIMPLES Y LOS PROCESOS COMPLETOS, CUANDO SE VENTILA UN INTERES COLECTIVO INTERVIENEN LOS GRUPOS SOCIALES, COMO LOS SINDICATOS EN EL DERECHO LABORAL.

4.15.1. NATURALEZA DEL PROCESO.

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LE ASIGNA TRES FINALIDADES, UNA DE CARACTER JURIDICO, QUE CONSISTE EN LA COMPOSICION DEL LITIGIO DENTRO DE LAS NORMAS LEGALES; UNA FINALIDAD POLITICA, LA GARANTIA CONSTITUCIONAL PARA LOS JUSTICIABLES O SEA LAS PARTES; Y UNA FINALIDAD SOCIAL, PROMOVER LA CONVIVENCIA EN LOS CASOS DE CONFLICTOS MEDIANTE UN CAUCE LEGAL PARA RESOLVERLOS, ESTABLECER LA PAZ SOCIAL CON JUSTICIA. ADEMAS, SE CONTEMPLA EN EL PROCESO UN EFECTO PREVENTIVO, QUE TIENDE A EVITAR QUE LAS PARTES SE HAGAN JUSTICIA POR SU PROPIA MANO, MEDIANTE LA INTERVENCION DE UN TERCERO IMPARCIAL PARA DIRIMIR EL CONFLICTO; Y EL REPRESIVO QUE CONSISTE EN RESTAURAR EL ORDEN JURIDICO VIOLADO POR LA LESION DEL DERECHO QUE HA DADO ORIGEN AL PROCESO.

4.15.2. FIN DEL PROCESO.

PODEMOS DESPRENDER DOS FINALIDADES RESPECTO DE TAL INSTITUCION: UNA, A LA QUE LOS TRATADISTAS HAN DENOMINADO COMO EL FIN REMOTO DEL PROCESO. ROSS NOS DICE QUE CONSISTE EN LOGRAR UNA PAZ JUSTA Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN ORDEN JURIDICO Y LA OTRA A LA QUE HAN DENOMINADO FINALIDAD PROXIMA Y DE LA CUAL LOS AUTORES NO SE HAN PUESTO DE ACUERDO, ESBOZANDO DISTINTOS PUNTOS DE VISTA QUE HA DADO NACIMIENTO A VARIAS DOCTRINAS QUE CREEMOS, INTERESANTE CITAR, Y QUE SON A SABER, SEGUN PALLARES LAS SIGUIENTES:

- a) DOCTRINAS QUE ATRIBUYEN AL PROCESO VARIOS FINES.
- b) DOCTRINA DEL DERECHO OBJETIVO.
- c) DOCTRINA DEL DERECHO SUBJETIVO.
- d) DOCTRINA DE CARNEIUTTI Y,
- e) DOCTRINA DE GUASP.

4.15.3. LOS PRESUPUESTOS PROCESALES.

SON LOS REQUISITOS QUE CONDICIONAN EL NACIMIENTO Y VIABILIDAD DEL PROCESO

SO: TALES COMO LAS CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA Y LAS CONDICIONES PREVIAS PARA LA INSTAURACION DE LA RELACION JURIDICA PROCESAL, HAY PUES ENTRE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES, LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL, LA CAPACIDAD PROCESAL DE LAS PARTES, LA REPRESENTACION LEGAL, QUE ATAÑE A LA PERSONALIDAD O MAS BIEN A LA PERSONERIA DE QUIEN REPRESENTA A UNA DE LAS PARTES EN JUICIO Y LA LITISPENDENCIA.

4.15.4. CLASIFICACION DEL PROCESO.

ROSS GAMEZ CITA QUE SEGUN PALLARES, "LOS PROCESOS SE CLASIFICAN EN TRES GRANDES GRUPOS: DECLARATIVOS, EJECUTIVOS Y CAUTELARES"⁽¹⁷⁾. LOS PRIMEROS A LOS QUE SE LES HA LLAMADO PROCESOS DE COGNICION, TIENEN POR OBJETO DECLARAR UN DERECHO DUDOSO, DISCUTIDO O NEGADO. LOS EJECUTIVOS PARTEN DE LOS ANTERIORES, ESTO ES, DE QUE UNA VEZ DECLARADO ESE DERECHO, SU FINALIDAD ES REALIZARLO, EJECUTARLO, EL CAUTELAR ES AQUEL CUYO FIN CONSISTE EN REALIZAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD QUE SEAN NECESARIAS PARA QUE EN LO FUTURO SE PUEDA HACER EFECTIVO EL DERECHO QUE POR EL MOMENTO NO ES POSIBLE REALIZAR, PORQUE LA OBLIGACION NO ES AUN EXIGIBLE.

4.15.5. ETAPAS DEL PROCESO.

TRADICIONALMENTE SE AFIRMA QUE EN TODO PROCESO ENCONTRAMOS DOS ETAPAS O PERIODOS A SABER: EL PERIODO DE INSTRUCCION Y EL PERIODO DE DECISION. EL PRIMERO COMPRENDE LAS ETAPAS POSTULATORIA Y PROBATORIA Y EL SEGUNDO, LA QUE SE HA DENOMINADO RESOLUTORIA.

4.15.6. LAS FASES DEL PROCESO.

(17) PALLARES, Cit.por. CLIMENT Beltrán Juan B. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera reimpression. Cárdenas editor y distribuidor. México.1991. p.223.

EN TODOS LOS TRAMITES DEL PROCESO, PROPIAMENTE TAL, EXISTEN EUQUERIO GUERRERO SEÑALA "FASES QUE EN FORMA MUY SUSCINTA"⁽¹⁸⁾ EXPRESAMOS A CONTINUACION:

4.15.6.1. DEMANDA: LA PETICION DE QUIEN SE SIENTE TITULAR DE UN DERECHO PARA PEDIR SU RECONOCIMIENTO U OBLIGAR A UN TERCERO A CUMPLIR CON UNA OBLIGACION CORRECTIVA;

4.15.6.2. CONTESTACION DE LA DEMANDA: RESPUESTA QUE DA LA PERSONA AFECTADA POR DICHA DEMANDA PARA ACEPTARLA, PARA NEGARLA O PARA PRETENDER MODIFICACIONES, PARA ELLO EXPONDRÁ LAS EXCEPCIONES O MEDIOS DE DEFENSA QUE LE CORRESPONDAN EN CADA CASO;

4.15.6.3. PRUEBAS: QUIEN AFIRMA ALGUN HECHO, DEBE JUSTIFICARLO ANTE EL JUEZ Y PARA ESO EXISTEN MEDIOS DE LOS QUE NOS OCUPAREMOS CON MAYOR DETALLE Y QUE LA LEY Y LA DOCTRINA HAN CLASIFICADO EN DIVERSOS GRUPOS;

4.15.6.4. ALEGATOS: CADA PARTE, FUNDANDOSE EN LA MANIFESTACION INICIAL QUE HIZO Y EN LAS PRUEBAS QUE SE RINDIERON, TRATA DE CONVENCER AL JUZGADOR DE QUE LE ASISTE LA RAZON Y PARA ELLO ALEGA INVOCANDO TODAS LAS RELACIONES ENTRE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS, LAS DISPOSICIONES LEGALES, LA DOCTRINA DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO;

4.15.6.5. SENTENCIA: COMPETE EXCLUSIVAMENTE AL JUZGADOR, ANALIZANDO TODOS LOS ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN EL PROCESO O PROCEDIMIENTO, EFECTUAR EL RAZONAMIENTO LOGICO QUE LO LLEVE A DESEMPEÑAR LA FUNCION TAN ELEVADA EN QUE EL HOMBRE JUZGA A SUS SEMEJANTES, PARA DECIDIR SI CONFORME A LA LEY Y AL DERECHO, TIENEN LA POSIBILIDAD DE QUE LES SEA CONCEDIDA O RESPETADA UNA SITUACION DETERMINADA.

(18) GUERRERO Euquerio. Op., Cit. p. 485.

4.16. LA DEMANDA

4.16.1. CONCEPTO.

DE BUEN L. SEÑALA TRUEBA URBINA, MAS PRECISO AFIRMA QUE "LA DEMANDA ES EL ACTO O DECLARACION DE VOLUNTAD EN 'QUE EJERCITA UNA O VARIAS ACCIONES"⁽¹⁹⁾ SIN EMBARGO TAL VEZ NO TAN CONFORME CON SU FORMULA ESQUEMATICA AGREGARA A, RENGION SEGUIDO QUE, EN OTROS TERMINOS ES, EL ACTO CON EL CUAL AFIRMANDO EXISTENTE UNA VOLUNTAD CONCRETA DE LEY, POSITIVA O NEGATIVA, FAVORABLE AL QUE INSTA, INVOCA ESTE AL ORGANO DEL ESTADO PARA QUE ACTUE TAL VOLUNTAD; TAMBIEN ES EL ESCRITO DE LA PARTE ACTORA EN EL CUAL EJERCITA LA PRETENSION PROCESAL LABORAL SOLICITANDO LA TUTELA JURIDICA FRENTE AL DEMANDADO.

4.16.2. LOS REQUISITOS DE FONDO.

4.16.2.1. NOMBRE DEL ACTOR.

4.16.2.2. NOMBRE DEL DEMANDADO: AUNQUE POR DISPOSICION EXPRESA DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CUANDO NO SE CONOZCA EL NOMBRE DEL DEMANDADO, PUEDE SEÑALARSE EL DOMICILIO DE LA FUENTE DE TRABAJO Y LA ACTIVIDAD A QUE SE DEDICA EL DEMANDADO, POR CONSIDERAR EL LEGISLADOR CON DICHS ELEMENTOS PUEDE EMPLAZARSE A JUICIO. LO QUE IMPLICA QUE EN LUGAR DEL NOMBRE DEL DEMANDADO SOLO SE SEÑALE: A QUIEN RESULTE RESPONSABLE.

4.16.2.3. LO QUE SE PIDE O SEA EL OBJETO DE LA DEMANDA ARTICULO 687,

4.16.2.4. EL NOMBRE DE LA AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE LA DEMANDA.

4.16.2.5. LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS ACCIONES Y LAS DISPOSICIO

(19) TRUEBA Urbina. Cit. por. DE BUEN L. Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda edición. Edit. Porrúa, S.A.México. 1990. p. 323.

NES LEGALES EN QUE SE APOYE. ESTE ULTIMO REQUISITO COMPRENDE LA NARRACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN QUE SE VIENE LABORANDO Y EL SALARIO CON BASE EN EL CUAL SE RECLAMAN LAS PRESTACIONES, Y, OBTIENIENDO TAMBIEN LOS HECHOS VIOLATORIOS DEL DERECHO QUE SE INVOCA COMO VIOLADO.

4.16.3. LOS REQUISITOS DE FORMA.

EN CUANTO A LA FORMA EN QUE DEBE REDACTARSE UNA DEMANDA LABORAL, NO EXISTE EN LA LEY NINGUN REQUISITO ESPECIAL, ARTICULO 687. POR LO QUE SERA SUFICIENTE QUE SE HAGA POR ESCRITO Y CON TANTAS COPIAS COMO DEMANDADOS SEAN, EN DONDE SE CUMPLA CON TODOS LOS REQUISITOS DE FONDO, SIN QUE IMPORTE EL ORDEN EN QUE SE HAGA.

4.16.4. FIRMA DE LA DEMANDA.

EL DOCUMENTO SIN FIRMA ES UN DOCUMENTO SIN ALMA, ABSTRACTO, DESPRENDIDO DE TODA VINCULACION A UN SUJETO ESPECIFICO.

4.16.4.1. LA FIRMA, HUELLA DIGITAL DEL ACTOR O DE TERCERO, ES MAS IMPORTANTE QUE CUALQUIERA DE LOS REQUISITOS, PORQUE UNA DEMANDA SIN FIRMA O HUELLA NO PRODUCE NINGUN EFECTO JURIDICO.

4.16.5. EFECTOS DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA.

VARIOS SON LOS EFECTOS QUE PRODUCE EN EL CAMPO DEL DERECHO LA PRESENTACION DE UNA DEMANDA DE CARACTER LABORAL, COMO SON LOS SIGUIENTES:

4.16.5.1. INTERRUMPE LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES. EL ARTICULO 712, SEGUNDO PARRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EXPRESAMENTE DISPONE: LA SOLA PRESENTACION DE LA DEMANDA...INTERRUMPE LA PRESCRIPCION RESPECTO DE QUIEN RESULTE SER EL PATRON DEL TRABAJADOR.

4.16.5.2. SE INICIA EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ARTICULO 871.

4.16.5.3. SE INICIA LA RELACION JURIDICA PROCESAL ENTRE EL ACTOR Y

LA AUTORIDAD.

4.16.5.4. FINCA LA COMPETENCIA DE LA JUNTA ANTE QUIEN SE PRESENTA LA DEMANDA.

4.17. LA FIJACION DE LA CONTROVERSIDA

4.17.1. LA CONTESTACION.

EN LA CONTESTACION A LA DEMANDA ES DONDE EL DEMANDADO DEBE HACER VALER SUS DEFENSAS Y EXCEPCIONES. CONTESTACION QUE PUEDE HACERSE VERBALMENTE O POR ESCRITO Y EN AMBOS SUPUESTOS SE REQUIERE VERTIR LA MISMA ANTE LA JUNTA, A LA HORA Y FECHA PREVIAMENTE SEÑALADA PARA TAL FIN ARTICULO 878 FRACCION III LA LEY SEÑALA COMO OBLIGACION PARA EL DEMANDADO REFERIRSE A TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS ADUCIDOS EN LA DEMANDA, AFIRMANDOLOS O NEGANDOLOS, Y EXPRESANDO LOS QUE IGNORE CUANDO NO SEAN PROPIOS, PUDIENDO AGREGAR LAS EXPLICACIONES QUE ESTIME CONVENIENTES. EL LEGISLADOR ESTABLECE UNA SERIE DE REGLAS IMPERATIVAS PARA EL DEMANDADO, CUYO INCUMPLIMIENTO SANCIONA LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES, Y QUE SON CONSIGNA EN LA ULTIMA PARTE DE LA FRACCION IV DEL ARTICULO 878, COMO PUEDE APRECIARSE, LA CONTESTACION A LA DEMANDA DEBERA CONFECCIONARSE ATENDIENDO AL CONTENIDO DE LA DEMANDA EN ELLA PODRA EL DEMANDADO Oponer tantas excepciones como acciones haya ejercitado el actor y se extendera tanto como hechos fundatorios de la accion haya narrado el actor.

4.17.2. EFECTOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.

4.17.2.1. DETERMINAR LA COMPETENCIA DE LA JUNTA, DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DEMANDADO.

4.17.2.2. ESTABLECER LOS PUNTOS LITIGIOSOS, O SEA, FIJAR LA LITIS Y,

4.17.2.3. ESTABLECE LA RELACION JURIDICO PROCESAL DEL DEMANDADO CON LA AUTORIDAD.

4.17.3. LA RECONVENCION.

LA RECONVENCION ES UNA CONTRADEMANDA QUE POR ECONOMIA PROCESAL DEBE HACERSE VALER AL MOMENTO DE CONTESTAR LA DEMANDA PRINCIPAL. EN ESE SENTIDO LA RECONVENCION DEBE SATISFACER LOS MISMOS REQUISITOS DE LA DEMANDA PREVISTOS EN EL ARTICULO 872; PRECISION DE LOS HECHOS Y PETICIONES, CON LA POSIBILIDAD DE ACOMPAÑAR LAS PRUEBAS DE QUIEN RECONVENGA CONSIDERE PERTINENTES PARA DEMOSTRAR SUS PRETENSIONES.

4.18. LA PRUEBA

4.18.1. CONCEPTO.

PARA RAFAEL DE PINA "LA PALABRA PRUEBA, EN SU SENTIDO ESTRICTAMENTE GRAMATICAL, EXPRESA LA ACCION Y EFECTO DE PROBAR Y TAMBIEN LA RAZON, ARGUMENTO, INSTRUMENTO Y OTRO MEDIO CON QUE SE PRETENDE MOSTRAR Y HACER PATENTE LA VERDAD O FALSEDAD DE UNA COSA."

4.18.2. SISTEMAS PROBATORIOS.

EN LA CLASIFICACION QUE HACE DE PINA, CUYAS IDEAS RESUMINOS PUEDE HABLARSE DE TRES SISTEMAS DIFERENTES.

4.18.2.1. SISTEMA DE PRUEBA LIBRE. OTORGA AL JUEZ UNA ABSOLUTA LIBERTAD EN LA ESTIMACION DE LAS PRUEBAS.

4.18.2.2. SISTEMA DE LA PRUEBA LEGAL. EN ESTE SISTEMA LA VALUACION DE LAS PRUEBAS NO DEPENDE DEL CRITERIO DEL JUEZ. SE ENCUENTRA PREVIAMENTE RE

GULADO POR LA LEY.

4.18.2.3. SISTEMA MIXTO, PRETENDE PALIAR LOS INCONVENIENTES DE LA APLICACION TAJANTE DE CUALQUIERA DE LOS OTROS DOS SISTEMAS.

4.18.3. EL SISTEMA PROBATORIO LABORAL.

NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ADOPTA EL SISTEMA "LIBRE EJEMPLIFICATIVO" AL CONSIGNAR EXPRESAMENTE EN SU ARTICULO 776, SON ADMISIBLES EN EL PROCESO TODOS LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE NO SEAN CONTRARIOS A LA MORAL Y AL DERECHO.

4.18.4. LOS MEDIOS DE PRUEBA.

SON ADMISIBLES EN EL PROCESO TODOS LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE NO SEAN CONTRARIOS A LA MORAL Y AL DERECHO. EL TEXTO DEL ARTICULO 776, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES EL SIGUIENTE:

4.18.4.1. CONFESIONAL.

4.18.4.2. DOCUMENTAL.

4.18.4.3. TESTIMONIAL.

4.18.4.4. PERICIAL.

4.18.4.5. INSPECCION.

4.18.4.6. PRESUNCIONAL.

4.18.4.7. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; Y

4.18.4.8. FOTOGRAFIAS Y EN GENERAL AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

4.18.5. EL RECUESTO.

EL RECUESTO, PRUEBA INDISPENSABLE EN LOS JUICIOS DE TITULARIDAD. ESTIMAMOS QUE EN LOS JUICIOS DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO Y EN LOS DE ADMINISTRACION DEL CONTRATO LEY, CLIMENT CITA "ES INDISPENSABLE LA PRUEBA

DEL RECUENTO PARA RESOLVER SOBRE LA PERDIDA DE LOS MISMOS"⁽²⁰⁾ INDEPENDIENTE MENTE DE QUE EL SINDICATO DEMANDADO CONTROVIERTA O NO LA DEMANDA, EN VIRTUD DE QUE ESTA EN JUEGO LA VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES, QUIENES POR TANTO DEBEN MANIFESTAR EXPRESAMENTE SU CONSENTIMIENTO PARA EL CAMBIO DE SINDICATO.

4.18.6. EL ARTICULO 41 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CITA COMO DEBERA SER EL SUFRAGIO UNIVERSAL. "LIBRE, SECRETO Y DIRECTO."⁽²¹⁾

4.18.7. EL RECUENTO PRUEBA IDONEA EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD.

CORDOVA ROMERO CITA AMPARO DIRECTO 4048/82.- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL HIERRO, EL ACERO, PRODUCTOS DERIVADOS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA "RECUENTO. IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE⁽²²⁾ ES LA PRUEBA DE RECUENTO A QUE SE CONTRAE EL ARTICULO 462 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE SE PRACTICA POR LA AUTORIDAD LABORAL, EN LA QUE SON DE TOMARSE EN CONSIDERACION LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN PERSONALMENTE, ES DECIR, ES EL MOMENTO PROCESAL EN DONDE SE PUEDE CONSTATAR LA VOLUNTAD PERSONAL ABSOLUTA E IRRESTRICTA, O EN RELACION AL CUAL ESTIMAN QUE DEBE SER EL TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; Y PRECISAMENTE POR EMITIRSE EL VOTO ANTE LA AUTORIDAD EN LITIGIO COMPETENTE, TIENE EL CARACTER DE IRREVOCABLE EN CONSIDERACION A LA FIRMEZA Y SEGURIDAD DE LAS SITUACIONES JURIDICAS.

(20) CLIMENT Beltrán Juan B. Op., Cit. p.500

(21) CARTAS Sosa Rodolfo, et al., CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 2a. edición. Edit. Trillas, tercera reimpresión. México. 1985. p. 48.

(22) Amparo Directo 4048/82. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, el acero, productos derivados, similares y conexos de la República Mexicana. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera edición Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986. p. 669.

4.18.8. REQUISITOS PARA OFRECER LA PRUEBA DEL RECUENTO.

EL TEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA EN SU ARTICULO 931, SI SE OFRECE COMO PRUEBA EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES, SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

4.18.8.1. LA JUNTA SEÑALARA EL LUGAR, DIA Y HORA EN QUE DEBE EFECTUARSE;

4.18.8.2. UNICAMENTE TENDRAN DERECHO A VOTAR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE CONCURRAN AL RECUENTO.

4.18.8.3. SERAN CONSIDERADOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LOS QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDOS DEL TRABAJO DESPUES DE LA FECHA DE PRESENTACION DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO.

4.18.8.4. NO SE COMPUTARAN LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, NI LOS DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN INGRESADO A EL TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE PRESENTACION DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO DE HUELGA;
Y

4.18.8.5. LAS OBJECIONES A LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN AL RECUENTO, DEBERAN HACERSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA, EN CUYO CASO LA JUNTA CITARA A UNA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y RENDICION DE PRUEBAS.

4.18.9. OBSERVACIONES A LOS REQUISITOS AL OFRECER LA PRUEBA DEL RECUENTO.

4.18.9.1. NORMALMENTE LA JUNTA SEÑALA EL LOCAL DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO DONDE SE DESEMPEÑAN LAS LABORES, POR LA PROXIMIDAD PARA LA CONCURRENCIA DE LOS TRABAJADORES, PERO NO ES UN REQUISITO DE LA LEY, POR LO QUE LA JUNTA ESTA FACULTADA PARA SEÑALAR OTRO LUGAR, TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS CONFLICTIVAS QUE PUEDEN DARSE, PARA EVITAR CLIMENT SEÑALA

"ENFRENTAMIENTOS ENTRE GRUPOS DE TRABAJADORES OPUESTOS",⁽²³⁾ INCLUSIVE INJERENCIAS DE PERSONAS EXTRAÑAS AL CENTRO DE TRABAJO; SI BIEN EN EL ACUERDO DEBEN PRECISARSE ESOS DATOS Y NOTIFICARSE PARA CONOCIMIENTO DE LOS INTERESADOS.

4.18.9.2. LOS TRABAJADORES TENDRAN QUE ESTAR PRESENTES EN EL ACTO DEL RECUENTO, Y SE INTEGRARA LA MAYORIA CON ELLOS, PUES SI SE COMPUTASEN LOS AUSENTES, PODRIAN CONTAR EN FAVOR DE LA EMPRESA LOS VOTOS OMITIDOS, SEGUN ADVIRTIO ACERTADAMENTE EL MAESTRO DE LA CUEVA. ¿QUE HACER CON LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES QUE NO CONCURRIERON A LA DILIGENCIA? EL MAESTRO DE LA CUEVA SEÑALA. EL PROYECTO ACEPTO "EL FENOMENO TEMIBLE DEL ABSTENCIONISMO",⁽²⁴⁾ PUES EN LA CITADA FRACCION CUARTA DETERMINA QUE SE TOMARAN EN CONSIDERACION UNICAMENTE LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN AL RECUENTO.

4.18.9.3. LA FINALIDAD DE ESTA DISPOSICION ES OBVIA, PUES TRATA DE EVITAR QUE AL ESTAR INFORMADO EL SINDICATO DE LA PRESENTACION DEL ESCRITO DE DEMANDA DE TITULARIDAD, AUNQUE TODAVIA NO HAYA SIDO NOTIFICADO, PUDIERA ALTERAR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES APLICANDO LA CLAUSULA DE EXCLUSION A LOS QUE CONSIDERE MAS ADICTOS AL SINDICATO ACTOR.

LOS TRABAJADORES EFECTIVOS EN EL RECUENTO PARA QUE OPERE EL CAMBIO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DEBE LIMITARSE A TODOS AQUELLOS TRABAJADORES QUE SE ENCONTRABAN LABORANDO CUANDO SE PLANTEO EL CONFLICTO, O SEA EN LA FECHA DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA, EXCLUYENDO A LOS DE INGRESO POS-

(23) CLIMENT Beltrán Juan B. ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera edición. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México. 1989. p. 320.

(24) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 660.

TERIOR. SIN EMBARGO CON POSTERIORIDAD A LA DEMANDA, ES DECIR A LA FECHA DE PRESENTACION DE LA DEMANDA EN QUE UNA AGRUPACION SINDICAL RECLAMA DE OTRO O DE OTROS LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO-LEY, EL SINDICATO O LOS SINDICATOS RAMOS EUSEBIO CITA D-456 49.- SIN DICATO INDUSTRIAL DEL RAMO DE LA MADERA. "APLICAN LA CLAUSULA DE EXCLUSION A LOS MIEMBROS DE LA AGRUPACION RECLAMANTE"⁽²⁵⁾ LOS VOTOS DE ESTOS ULTIMOS DEBEN SER TOMADOS EN CONSIDERACION EN LA DILIGENCIA DEL RECUENTO PARA EL EFECTO DE DETERMINAR LA MAYORIA Y COMO CONSECUENCIA A CUAL DE LOS SINDICATOS CORRESPONDE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO, POR REPRESENTAR EL INTERES PROFESIONAL DE LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE LA NEGOCIACION.

4.18.9.4. LA EXCLUSION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA OBEDECE A QUE ESTAN ADSCRITOS AL INTERES DE LA EMPRESA, DADA LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES; POR LO QUE EL ARTICULO 183 LOS EXCLUYE EXPRESAMENTE DE LOS RECUENTOS PARA DETERMINAR LA MAYORIA. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA POR LA NATURALEZA DE SUS LABORES, ESTAN PLENAMENTE, ALBERTO Y JORGE TRUEBA CITAN "IDENTIFICADOS CON EL PATRON"⁽²⁶⁾ Y NO PUEDEN TENER LA CONCIENCIA REVOLUCIONARIA DE LA CLASE OBRERA.

4.18.9.5. CABE ADVERTIR QUE LA INOBSERVANCIA DE ESTAS DISPOSICIONES PUEDE INHABILITAR LAS OBJECIONES AL RECUENTO; PUES EN OCASIONES NO SE FORMULAN EN EL ACTO DE LA DILIGENCIA, SINO CON POSTERIORIDAD Y ENTONCES YA NO SE

(25) D-456 49. Sindicato Industrial del ramo de la Madera y anexos del D.F. Cit.por., RAMOS Eusebio. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA. 2a.edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1978. p.152-153.

(26) TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. Op., Cit. p. 116.

TOMAN EN CUENTA, PERO LAS PRUEBAS CORRESPONDIENTES A LAS OBJECIONES SE REN_ DIRAN EN UNA AUDIENCIA POSTERIOR, SEÑALADA POR LA JUNTA. LAS OBJECIONES, _ AUN CUANDO LA LEY NO LO SEÑALA ASI, DEBEN DE REFERIRSE PRECISAMENTE A LAS _ SITUACIONES PREVISTAS EN LAS FRACCIONES II Y III, PERO TAMBIEN PUEDEN TENER POR OBJETO DETERMINAR QUE EL DE BUEN L. CITA "VOTANTE OBJETADO NO ES, NI HA SIDO, TRABAJADOR"⁽²⁷⁾ DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

4.19. LA CARGA DE LA PRUEBA

RESPECTO DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, ES CONVENIENTE CI_ TAR LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

4.19.1. RECUENTO.

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

UNA VEZ CELEBRADO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL SINDICATO TITU_ LAR DEL MISMO, REPRESENTA EL INTERES PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AFILIA_ DOS, POR QUE ESTO NO ES MAS QUE LA CONSECUENCIA DEL HECHO DE QUE ESE ORGA_ NISMO CUENTA CON LA MAYORIA A QUE SE REFIERE EL PRECEPTO LEGAL EN CITA; Y_ EN VIRTUD DE LA EXTENSION DE DICHO CONTRATO A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA_ EMPRESA, AUN A LOS NO SINDICALIZADOS, EN SU INTERES QUE SE OBTENGA EL _ CUMPLIMIENTO DE LA CONTRATACION BIEN SEA POR EL TITULAR Y ADMINISTRADOR O _ POR QUIEN PRETENDA SERLO, PARA CUYO EFECTO SE REQUIERE QUE UNO U OTRO DE_

(27) DF. BUEN L. Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda edición. Edit. Porrúa, S.A. México. 1990. p. 586.

MUESTRE QUE DISFRUTA DEL APOYO MAYORITARIO, TANTO DE LOS SINDICALIZADOS COMO DE LOS DEMAS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, DE DONDE EL SINDICATO QUE CELEBRA EL CONTRATO COLECTIVO TENDRA LA REPRESENTACION ALUDIDA EN LA MEDIDA QUE CONSERVE LA MAYORIA REFERIDA, POR LO QUE SI ESTA SE PIERDE, DICHO SINDICATO DEJARA DE TENER LA REPRESENTACION DEL INTERES PROFESIONAL Y, POR TANTO, LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DE TAL MANERA QUE SI OTRO SINDICATO NO TITULAR RECLAMA PARA SI LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION FUTURA, CON BASE EN QUE CUENTA EN SU SENO CON LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA EMPRESA GUERRERO DICE ES CONVENIENTE CITAR LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION "LE CORRESPONDE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION RECLAMADAS SI DEMUESTRA ESA MAYORIA"⁽²⁸⁾ PRUEBA DEL RECUESTO A QUE SE CONTRAE EL ARTICULO 462 DE LA LEY LABORAL.

4.19.2. LOS PATRONES EN LA CARGA DE LA PRUEBA.

EN LO CONDUCTENTE A EL CONFLICTO INTERSINDICAL GENERADO EN LA DISPUTA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON GALA DE AGUDEZA JURIDICA DE BUEN L. COMENTA, EN REALIDAD LAS OBLIGACIONES DE NO HACER IMPLICAN UNA ABSTENCION. EN ESA VIRTUD PREFERIMOS HACER LA CLASIFICACION SEÑALANDO QUE LOS PATRONES ESTAN OBLIGADOS A ABSTENERSE DE: DE BUEN L. CITA "INTERVENIR EN LA VIDA SINDICAL DE SUS TRABAJADORES"⁽²⁹⁾ ARTICULO 133, FRACCION IV Y V.

4.19.2.1. ARTICULO 133. QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES:

(28) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cit. por. GUERRERO Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Décimosexta edición. Edit. Porrúa, S.A. México. 1989. p. 488.

(29) DE BUEN L. Néstor. Op., Cit. p. 355.

4.19.2.1.1. OBLIGAR A LOS TRABAJADORES POR COACCION O POR CUALQUIER OTRO MEDIO, A AFILIARSE O RETIRARSE DEL SINDICATO O AGRUPACION A QUE PERTE-
NEZCAN O A QUE VOTEN POR DETERMINADA CANDIDATURA.

4.19.2.2. INTERVENIR EN CUALQUIER FORMA EN EL REGIMEN INTERNO DEL SIN-
DICATO.

4.19.3. BERMUDEZ CISNEROS CITA. AMPARO DIRECTO 356/58. PRUEBA TESTIMO-
NIAL DE ALGUNOS EMPLEADOS.- "CUANDO LOS TESTIGOS SON ALTOS EMPLEADOS DE LA
NEGOCIACION"⁽³⁰⁾ ES INDUDABLE QUE SUS DICHOS TIENEN QUE SER PARCIALES EN FA-
VOR DE ESTA, DADA LA IMPORTANCIA DE LOS CARGOS QUE DESEMPEÑAN DENTRO DE LA
MISMA.

4.19.4. EL PRINCIPIO SOSTENTDO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE QUE
CLIMENT SEÑALA "LOS PATRONES CARECEN DE INTERES JURIDICO"⁽³¹⁾ PARA PROMOVER
LA IMPUGNACION DE LOS LAUDOS DICTADOS POR LAS JUNTAS EN VIRTUD DE QUE LA
ELECCION DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO INCUMBE EXCLUSIVAMEN-
TE A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, SUBSISTIENDO EL MISMO CONTRATO COLECTI-
VO, POR LO QUE EL PATRON CARECE DE LEGITIMACION PARA IMPUGNAR EL LAUDO QUE
DETERMINE UN CAMBIO DE TITULARIDAD SINDICAL DEL CONTRATO.

4.20. RESOLUCIONES LABORALES

4.20.1. SU CLASIFICACION SE ENCUENTRA EN EL TEXTO DEL ARTICULO 837 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

(30) Amparo Directo 356/58. Fábrica de Hilados y Tejidos Fuentes Sierra, S.A.
Cit. por. BERMUDEZ Cisneros Miguel. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO
DEL TRABAJO. Tercera edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. -
1983. p. 204.

(31) CLIMENT Beltrán Juan B. Op., Cit. p. 232.

4.20.1.1. ACUERDOS: SI SE REFIEREN A SIMPLS DETERMINACIONES DE TRA_MITE O CUANDO DECIDAN CUALQUIER CUESTION DENTRO DEL NEGOCIO.

4.20.1.2. AUTOS INCIDENTALES O RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS: CUANDO RESUELVAN DENTRO O FUERA DEL JUICIO UN INCIDENTE; Y

4.20.1.3. LAUDOS CUANDO DECIDAN SOBRE EL FONDO DEL CONFLICTO.

4.20.2. CONCEPTO DE LAUDO.

J.JESUS CASTORENA, EN UNA BELLA PAGINA DICE "EL LAUDO ESTA LLAMADO A EXPRESAR EL JUICIO DE VALORACION QUE LLEVAN A CABO LAS JUNTAS ACERCA DE LA CONTROVERSI A SOSTENIDA POR LAS PARTES" EL LAUDO ES UNA ALABANZA O UNA JUSTI PRECIACION A LA RECTA CONDUCTA DE LOS HOMBRES.

4.20.3. DEFINITIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS.

EN CONTRA DE LAS DECISIONES DE LAS JUNTAS NO CABE RECURSO ALGUNO Y TAMPOCO LAS JUNTAS PUEDEN REVOCARLAS SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE PUEBAN INCURRIR LOS REPRESENTANTES QUE LOS HUBIESEN DICTADO, ARTICULO 848, LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.21. LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES

4.21.1. PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION, PARA LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE NATURALEZA JURIDICA EN LOS QUE UNICAMENTE SE PRETEN DE CONCILIAR, ARTICULOS 865 AL 869, DE LA LEY EN COMENTO.

4.21.2. PROCEDIMIENTO LLAMADO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS (ESTOS SON EXCEPCIONALES) DE NATURALEZA JURIDICA, ARTICULOS 870 AL 891, LEY LABORAL.

4.21.3. PROCEDIMIENTO ESPECIAL, ARTICULOS 892 AL 899 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.21.4. PROCEDIMIENTO PARA CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA POR EL PATRON O TRABAJADOR EXCEPCIONALMENTE, ARTICULOS 900 AL 919.

4.21.5. PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA PARA LOS TRABAJADORES (HUELGA), ARTICULOS 920 AL 938.

4.21.6. PROCEDIMIENTO DE EJECUCION, ARTICULOS 939 AL 949.

4.21.7. PROCEDIMIENTO DE EMBARGO, ARTICULOS 950 AL 966.

4.21.8. PROCEDIMIENTO DE REMATES, ARTICULOS 967 AL 975.

4.21.9. PROCEDIMIENTOS DE TERCERIAS. ARTICULOS 976 AL 978 Y PREFERENCIA DE CREDITOS (979 Y 980).

4.21.10. LA COMPETENCIA.

EN EL ARTICULO 865 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE INDICA QUE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION SE SOMETERAN A LAS NORMAS QUE ESTABLEZCAN LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 600 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

UNA VEZ CONCLUIDA LA ETAPA CONCILIATORIA Y LA RECEPCION DE PRUEBAS, EN SU CASO, LOS AUTOS SE ENVIARAN A LA JUNTA COMPETENTE (FEDERAL, LOCAL O ESPECIAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE) PARA EL EFECTO DE QUE SE HAGA CARGO DE LA ETAPA DE ARBITRAJE (ARTICULO 877 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). LAS PARTES DEBERAN SEÑALAR DOMICILIO EN EL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA Y SI NO LO HACEN, LAS SUBSECUENTES NOTIFICACIONES, INCLUSIVE LAS PERSONALES, SE HARAN POR MEDIO DEL BOLETIN O DE LOS ESTRADOS DE LA JUNTA CORRESPONDIENTE (ARTICULO 866 DE LA LEY LABORAL.)

4.21.11. PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE.

DEPENDIENDO DE LA NATURALEZA DEL NEGOCIO Y DE LA CUANTIA, EL PROCEDIMIENTO SUBSECUENTE SERA EL ORDINARIO O EL ESPECIAL LABORAL.

4.22. LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

PARA ENTENDER CON MAYOR CLARIDAD LA BONDAD DE LA INSTITUCION, BASTA QUE TOMEMOS AL AZAR EL EJEMPLO ENCERRADO EN EL ARTICULO 892 DE LA LEY QUE SE TRAMITA ATRAVES DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES ESPECIFICA Y CONCRETAMENTE EL CASO RELATIVO A LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO, COMO ES SABIDO, EN ESTE TIPO DE CONFLICTOS, LA MAYORIA DE LAS VECES SE OCASIONAN GRAVES PERJUICIOS POR QUE EN LA PRACTICA CASI SIEMPRE LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES DEGENERAN EN VIOLENCIA. AL AMPARO DE LA LEY ANTERIOR, LOS CONFLICTOS RELATIVOS A LA TITULARIDAD SE VENTILABAN ATRAVES DEL JUICIO ORDINARIO, EL LEGISLADOR ACTUAL CONSCIENTE MAS DE LA REALIDAD EN QUE SE VIVE, PARA ESE TIPO DE PROBLEMAS QUE DEJAN HONDA HUELLA NO SOLO EN LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES ROSS CITA "SINO TAMBIEN EN LA SOCIEDAD"⁽³²⁾ ESTABLECIO UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL SUMARISIMO QUE ES PRECISAMENTE EL PROCEDIMIENTO QUE COMENTAMOS Y QUE SE ENCIERRA EN EL ARTICULO 892 Y SIGUIENTES.

4.22.1. ANTECEDENTES.

4.22.1.1. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 NO EXISTIA MAS QUE UN PROCEDIMIENTO JURIDICO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. NO OBSTANTE, EN MATERIA DE RIESGOS PROFESIONALES (HOY DE TRABAJO), DE BUEN L. CITA "SE INSINUABA UNA CIERTA MECANICA PROPIA"⁽³³⁾ DIRIGIDA A LA DESIGNACION

(32) ROSS Gámez Francisco. Op., Cit. p. 483.

(33) DE BUEN L. Néstor. Op., Cit. p. 559.

DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. EN EL ARTICULO 299 SE ESTABLECIA QUE EL PAGO POR INDEMNIZACION, EN CASO DE MUERTE, DEBIA SER APROBADO POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. FIJABA ADEMÁS, CIERTOS CRITERIOS PARA APRECIAR LA RELACION DE HIJO Y ESPOSA SIN SUJETARSE A LAS PRUEBAS LEGALES QUE CONFORME AL DERECHO COMUN ACREDITAN EL PARENTESCO, PERO RECONOCIENDO EL VALOR DE LO ASENTADO EN LAS ACTAS DEL REGISTRO CIVIL, EN TODO CASO DISPONIA EN LA PARTE FINAL, LA RESOLUCION DE LA JUNTA AL ORDENAR EL PAGO DE LA INDEMNIZACION, NO PRODUCE OTROS EFECTOS LEGALES, LO QUE PONIA DE MANIFIESTO QUE SE TRATABA PRINCIPALMENTE, DE OBIAR TRAMITES FACILITANDO EL COBRO POR PARTE DE QUIENES DESDE UN PUNTO DE VISTA LABORAL, TENIAN DERECHO A RECIBIR LA INDEMNIZACION DE ACUERDO AL ARTICULO 297 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

4.22.1.2. UNA DE LAS NOVEDADES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 SERIA LA INCORPORACION DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES QUE NO HABIA PREVISTO SU ANTECESORA. LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY DE 1970, SE REFIERE A ESTOS PROCEDIMIENTOS EN LOS TERMINOS SIGUIENTES, CUYOS CONCEPTOS SON APLICABLES EN LO CONDUCTENTE A LA LEY VIGENTE.

TODOS LOS CONFLICTOS DE TRABAJO DEBEN RESOLVERSE EN UN PERIODO BREVE DE TIEMPO, PERO HAY ALGUNOS CUYA RESOLUCION ES PARTICULARMENTE URGENTE, BIEN POR SU MENOR CUANTIA, QUE GENERALMENTE SIGNIFICARA UNA NECESIDAD APREMIANTE PARA EL TRABAJADOR. BIEN POR QUE LAS CAUSAS QUE LOS ORIGINAN AFECTAN LA ESTABILIDAD O SUBSISTENCIA DE LAS EMPRESAS. TAL ES LA RAZON DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES QUE SE CONSIGNAN EN LOS ARTICULOS 782 A 788 (ARTICULOS 892 AL 899 DE LA LEY VIGENTE). EL PROCEDIMIENTO SE DESARROLLA EN UNA SOLA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, DE OFRECIMIENTO Y RENDICION DE PRUEBAS Y DE RESOLUCION. EL ARTICULO 787 (896 ACTUAL), EMPLEA CLIMENT CITA "IN

TENCIONALMENTE LOS TERMINOS ACTOR Y PROMOVENTE"⁽³⁴⁾ POR QUE SE CONSIDERO QUE, EN OCASIONES NO SE INTENTA UNA ACCION CONTRA PERSONA DETERMINADA, COMO PUEDE OCURRIR EN LOS RIESGOS DE TRABAJO.

4.22.1.3. LA REFORMA PROCESAL DE 1980 NO INTRODUJO MODIFICACIONES IMPORTANTES AL PROCEDIMIENTO PREVIO, PERO SI INTENTO MEJORARLO CON LEVES CAMBIOS. EN LA NUEVA LEY Y EN LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980, SE ESTABLECE UN CAPITULO ESPECIAL DENOMINADO "PROCEDIMIENTOS ESPECIALES" QUE TIENE POR OBJETO SEÑALAR GUERRERO EUQUERIO CITA "FORMAS BREVISIMAS"⁽³⁵⁾ PARA SOLUCIONAR DETERMINADA CLASE DE CONFLICTOS.

4.22.2. CONFLICTOS QUE SE VENTILAN EN PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

EN EL ARTICULO 892 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE INDICA, INVOCANDO LOS ARTICULOS QUE LOS REGULAN, QUE CONFLICTOS DEBEN SER TRAMITADOS EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL. ES IMPORTANTE PRECISAR DE QUE CONFLICTOS SE TRATA.

4.22.2.1. ARTICULO 5; FRACCION III RELATIVO A LAS JORNADAS INHUMANAS, POR NOTORIAMENTE EXCESIVAS.

4.22.2.2. ARTICULO 28 FRACCION III, RELATIVO AL DEPOSITO Y APROBACION POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DE LOS ESCRITOS QUE CONTENGAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS DE TRABAJADORES MEXICANOS, FUERA DE LA REPUBLICA MEXICANA.

4.22.2.3. ARTICULO 151, RELATIVO A LAS HABITACIONES QUE SE DAN EN RENTA A LOS TRABAJADORES.

4.22.2.4. ARTICULO 153, X, RELATIVO A LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LAS

(34) CLIMENT Beltrán Juan B. Op., Cit. p. 229.

(35) GUERRERO Euquerio. Op., Cit. p. 486.

REGLAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

4.22.2.5. ARTICULO 158, RELATIVO A LA DETERMINACION DE LA ANTIGUEDAD_ DE LOS TRABAJADORES EN CASO DE DISCREPANCIA CON LA RESOLUCION DE LA COMISION MIXTA.

4.22.2.6. ARTICULO 162, RELATIVO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

4.22.2.7. ARTICULO 204 FRACCION IX, RELATIVO A LA REPATRIACION O TRAS LADO AL LUGAR CONVENIDO DE LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

4.22.2.8. ARTICULO 209 FRACCION V, RELATIVO A LA REPATRIACION DE LOS_ TRABAJADORES DE LOS BUQUES Y AL PAGO DEL SALARIO CUANDO POR APRECIAMIENTO O_ SINIESTRO SE DAN POR TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO.

4.22.2.9. ARTICULO 210, RELATIVO A LA FIJACION DE BONIFICACIONES ADI_ CIONALES A LOS TRABAJADORES QUE HUBIEREN REALIZADO ACTIVIDADES DESTINADAS A_ LA RECUPERACION DE LOS RESTOS DE UN BUQUE O DE SU CARGA.

4.22.2.10. ARTICULO 236 FRACCIONES II Y III, RELATIVAS AL PAGO A LOS_ MIEMBROS DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS DEL TRASLADO, EN CASO DE CAMBIO _ DE BASE DE RESIDENCIA Y DE LA REPATRIACION, EN CASO DE QUE SE DESTRUYA O INU_ TILICE LA AERONAVE.

4.22.2.11. ARTICULO 389, RELATIVO A LOS CONFLICTOS DE TITULARIDAD RES_ PECTO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4.22.2.12. ARTICULO 418, RELATIVO A LA ADMINISTRACION POR UN SINDI_ CATO DE UN CONTRATO - LEY.

4.22.2.13. ARTICULO 424 FRACCION IV, RELATIVO A LA MODIFICACION DE UN REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

4.22.2.14. ARTICULO 427 FRACCIONES I, II Y VI, RELATIVO A LAS CAUSAS_ DE SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

4.22.2.15. ARTICULO 434 FRACCIONES I, III Y V, RELATIVO A LAS CAUSAS DE TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

4.22.2.16. ARTICULO 439 RELATIVO A LAS REGLAS DE MODERNIZACION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR IMPLANTACION DE MAQUINARIA O DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO NUEVO.

4.22.2.17. ARTICULO 503 RELATIVO A LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES QUE SUFREN RIESGOS DE TRABAJO.

4.22.2.18. ARTICULO 505 RELATIVO A LA OPOSICION DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA DESIGNACION DE LOS MEDICOS DE UNA EMPRESA.

4.22.2.19. COBRO DE PRESTACIONES CUYO IMPORTE NO EXCEDA DE TRES MESES DE SALARIO.

LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES SON AQUELLOS QUE SE APLICAN A CUESTIONES LABORALES QUE POR SU NATURALEZA REQUIEREN UNA TRAMITACION MAS RAPIDA QUE LOS DEMAS CONFLICTOS.

ALBERTO Y JORGE TRUEBA CITA "EN RAZON DE LA IMPORTANCIA DEL ASUNTO O DE LA SENCILLEZ DEL MISMO"⁽³⁶⁾ LAS RESOLUCIONES QUE EN TALES PROCEDIMIENTOS SE DICTEN, PRODUCEN EFECTOS JURIDICOS DIVERSOS.

4.22.3. TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO TANTO ESPECIAL EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD.

LOS CONSTITUYENTES PENSABAN EN LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES Y HACIA ELLOS IBAN ORIENTADOS LOS DERECHOS SOCIALES QUE SE PLASMARON EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL; PUES LA FRACCION XX SEÑALA COMO FUNCION DE LAS JUNTAS DE

(36) TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. Op. Cit. p. 416.

CONCILIACION Y ARBITRAJE CONOCER DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, Y NO SE REFIERE A CONFLICTOS INTERSINDICALES. EN CONSECUENCIA, NO CONTEMPLABA LA POSIBILIDAD DE QUE SE MANIFESTARAN Y PROLIFERARAN LOS CONFLICTOS DE ESTA NATURALEZA COMO SUCEDE ACTUALMENTE. ESTOS CONFLICTOS INTERGREMIALES TIENEN SU FUNDAMENTO EN PROTEGER LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES PARA DAR EFECTIVIDAD A SU DERECHO DE SINDICALIZACION, A FIN DE EVITAR EL CONTUBERNIO DE LOS PATRONES Y LOS LIDERES SINDICALES LO QUE PERMITE LA INJERENCIA DE LOS PATRONES EN LA VIDA INTERNA DE LOS SINDICATOS ASI COMO LA CREACION DE SINDICATOS BLANCOS PARA NULIFICAR LAS LEGITIMAS REIVINDICACIONES OBRERAS, PERO SE HA DESVIRTUADO EN LA PRACTICA LA BONDAD DE LA INSTITUCIONALIDAD DE LA DEMANDA DE TITULARIDAD EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL, EN VIRTUD DE QUE DEJA COMO SECUELA AL CONCLUIR EL CONFLICTO QUE SE DIRIMAN RIVALIDADES CLIMENT CITA "SUPREMACIA SINDICAL, QUE SE TRADUCEN EN REPRESALIAS PARA LOS TRABAJADORES ADHERIDOS AL SINDICATO DERROTADO".⁽³⁷⁾ ESTO SUCEDE PORQUE ATRAVES DEL RECUENTO SE DETECTAN LOS MILITANTES MAS DISTINGUIDOS POR SU ACTITUD COMBATIVA EN CONTRA DE LOS EMPRESARIOS Y DE LOS LIDERES QUE CORROMPEN AL MOVIMIENTO OBRERO.

ESTOS TRABAJADORES AL NO CONTAR CON UN PROCEDIMIENTO EN LA LEY QUE TUTELE EL CARACTER SECRETO DEL VOTO EN EL RECUENTO, SON LAS VICTIMAS ADECUADAS DE LA NEFASTA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION DEL SINDICATO, ARMA PREDILECTA AL CONCLUIR EL CONFLICTO DE TITULARIDAD DEL CHARRISMO SINDICAL QUE TAN TO DAÑO LE CAUSA A LOS ANHELOS LIBERTARIOS DE LOS AUTENTICOS TRABAJADORES.

4.22.3.1. EL CONCEPTO. CLIMENT CITA A ALONSO OLEA. SE DENOMINAN ASI

(37) CLIMENT Beltrán Juan B. Op., Cit. p. 229.

ATENDIENDO A SU FUNDAMENTO JURIDICO MATERIAL "ES LA NATURALEZA U OBJETO DE LA PRETENSION DEDUCIDA - EXPRESA - LA QUE DETERMINA LA ESPECIALIDAD PROCE-
SAL"⁽³⁸⁾

4.22.3.2. EL CONCEPTO DE MAYORIA DE TRABAJADORES. DE LA CUEVA SEÑALA "ENTENDEMOS POR MAYORIA OBRERA LA MITAD MAS UNO DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES"⁽³⁹⁾ EN CADA UNA DE LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS EN QUE SE SUSPENDAN LOS TRABAJOS. COMO RESULTADO DE UNA ACCION.

4.22.3.3. LA MAYORIA. REQUISITO PERMANENTE PARA CONSERVAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

ARTICULO 389. LA PERDIDA DE LA MAYORIA A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR DECLARADA POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PRODUCE LA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EL PRECEPTO TRANSITORIO ES UNA LECCION MAGNIFICA DE DEMOCRACIA, QUE DE VIENE EN CONCEPTO DINAMICO; LA MAYORIA, COMO ELEMENTO CONSTITUTIVO DE ELLA, DEBE EXISTIR NO UNICAMENTE EN EL MOMENTO DE FORMAR LAS COMUNIDADES, PORQUE SE CORRERIA EL RIESGO DE UN GOBIERNO DE MINORIAS. DE LA CUEVA CITA "DEBE EXISTIR EN TODO MOMENTO"⁽⁴⁰⁾ POR LO TANTO, SI EL SINDICATO SE TORNA MINORITARIO, PIERDE SU LEGITIMIDAD PARA GOBERNAR.

4.22.4. FASES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD.

LA TITULARIDAD LA TRATA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LOS SIGUIENTES ARTICULOS: 389, EN EL QUE SE FORMULA EL MANDATO POR EL QUE SE ESTABLECE QUE

(38) OLEA Alonso. Cit.por. CLIMENT Beltrán Juan B. ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera edición. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México. 1989. p. 228.

(39) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 617.

(40) Ibidem. p. 452.

LA PERDIDA DE LA MAYORIA DE TRABAJADORES, PRODUCE LA PERDIDA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DICHA PERDIDA SE DECLARA POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE; EL 395 QUE CONTEMPLA. PODRA TAMBIEN ESTABLECERSE QUE EL PATRON SEPARARA DEL TRABAJO A LOS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN EXPULSADOS DEL SINDICATO CONTRATANTE.

EL ARTICULO 892 QUE SUJETA AL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DEL CAPITULO DIECIOCHO DEL TITULO 14, LA DECLARACION DE LA PERDIDA DE LA MAYORIA O BIEN LA DECLARACION DE QUE UN SINDICATO ES EL TITULAR DE DICHO CONTRATO.

LA TITULARIDAD ES LA CAPACIDAD JURIDICA DE EJERCITAR LOS DERECHOS Y ASUMIR LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

PODRIA SUCEDER SIN EMBARGO QUE LA EMPRESA A PESAR DE QUE EL SINDICATO AGREMIE UNA MINORIA DE SUS TRABAJADORES, DECIDIERA LA CELEBRACION DEL CONTRATO Y QUE SE CELEBRARA, Y QUE EN ESA HIPOTESIS, LOS TRABAJADORES QUE NO FORMAN PARTE DEL SINDICATO QUE OBTUVO AQUELLA CELEBRACION, CASTORENA CITA "INGRESARON A UN SINDICATO DISTINTO, O LO CONSTITUYERAN. EN TAL CASO, SIENDO MAYORIA, PODRIAN PLANTEAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO."⁽⁴¹⁾

COMO LOS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA TITULARIDAD SON DE URGENTE RESOLUCION Y REQUIEREN UNA DECLARACION INMEDIATA DEL ORGANO JURISDICCIONAL EL LEGISLADOR JUZGO PERTINENTE SOMETER LA RESOLUCION DE ESE TIPO DE PROBLEMAS AL PROCEDIMIENTO ESPECIAL CONSIGNADO EN EL CAPITULO DIECIOCHO DEL TITULO XIV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y QUE SE REDUCE A UNA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES; EN ELLA LAS PARTES EXPRESAN SUS PUNTOS DE VISTA Y OFRECEN PRUE-

(41) CASTORENA J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Derecho Sustantivo. Sexta edición. México. 1984. p. 292 y 293.

BAS; ESTAS SE DESAHOGARÁN DESDE LUEGO, SALVO EL CASTORENA CITA "RECUENTO DE TRABAJADORES QUE SE SUJETARA AL PROCEDIMIENTO SEÑALADO PARA SATISFACER EL REQUISITO DE MAYORIA EN EL CASO DE HUELGA" (42) ARTICULO 931 DE ESTA LEY.

SI NO SE COMPARECE A ESA AUDIENCIA, SE TENDRA POR REPRODUCIDA LA DEMANDA SI EL AUSENTE ES EL ACTOR Y POR ADMITIDA LA DEMANDA SI NO CONURRE ALGUNO O ALGUNOS DE LOS DEMANDADOS. EN RIGOR JURIDICO, LA TITULARIDAD, ES UNA SUBROGACION LEGAL.

4.22.5. EL ARTICULO 895 Y SU PROPUESTA DE REFORMA EN LAS FASES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

(43)

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL CITA "ESTE CUADRO SINOPTICO" EXCEPTO LA REFORMA PROPUESTA.

4.22.7. ARTICULO 893.

EL PROCEDIMIENTO SE INICIARA CON LA PRESENTACION DEL ESCRITO DE DEMANDA, EN EL CUAL EL ACTOR PODRA OFRECER SUS PRUEBAS ANTES DE LA JUNTA COMPETENTE, LA CUAL CON DIEZ DIAS DE ANTICIPACION CITARA A UNA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION LA QUE DEBERA EFECTUARSE DENTRO DE LOS ONCE DIAS HABILDES SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE HAYA PRESENTADO LA DEMANDA O AL CONCLUIR LAS INVESTIGACIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 903 DE ESTA LEY.

4.22.8. ARTICULO 894.

LA JUNTA, AL CITAR AL DEMANDADO, LO APERCIBIRA QUE DE NO CONCURRIR A LA AUDIENCIA A QUE SE REFIERE EL ARTICULO SIGUIENTE, DARA POR ADMITIDAS LAS PETICIONES DE LA PARTE ACTORA SALVO QUE SEAN CONTRARIAS AL LO DISPUESTO POR LA LEY.

4.22.6. ARTICULO 892. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPITULO RIGEN LA TRAMITACION DE LOS CONFLICTOS QUE SE SUSCITEN CON MOTIVO DE LA APLICACION DE LOS ARTICULOS ENTRE LOS QUE SE ENCUENTRA ENCUADRADO EL ARTICULO 369 QUE ESTABLECE LA PERDIDA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4.22.9. ARTICULO 895.

LA AUDIENCIA DE CONCILIACION DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION SE CELEBRARA DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS SIGUIENTES:

- 4.22.9.1. LA JUNTA PROCURARA AVERIGUAR A LAS PARTES, DE CONFORMIDAD CON LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 876 DE ESTA LEY.
- 4.22.9.2. DE NO SER POSIBLE LO ANTERIOR, CADA UNA DE LAS PARTES EXPONDRÁ LO QUE JUZGUE CONVENIENTE, FORMULARA SUS PETICIONES Y RENDIRA LAS PRUEBAS QUE HAYAN SIDO ADMITIDAS.
- 4.22.9.3. "PROPUESTA DE REFORMA A EL ARTICULO 895 FRACCION III."
- SI SE OFRECE COMO PRUEBA EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES. SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:
- 4.22.9.4. LA JUNTA SEÑALARA EL LUGAR, DIA Y HORA EN QUE DEBA EFECTUARSE.
- 4.22.9.5. LAS PARTES DE COMUN ACUERDO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 392 DE ESTA LEY INTEGRARAN UNA COMISION MIXTA CON EL NUMERO DE MIEMBROS QUE LA JUNTA JUZGUE CONVENIENTE, ESTA COMISION COLOCARA LAS URNAS DONDE DEBERAN DEPOSITAR SU VOTO LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA FRACCION ANTERIOR DE ESTE ARTICULO.
- 4.22.9.6. UNICAMENTE TENDRAN DERECHO A VOTAR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE CONCURRAN AL RECUENTO.
- 4.22.9.7. ESTA COMISION ENTREGARA A CADA TRABAJADOR, UNA BOLETA FOLIADA Y SELLADA, PREVIAMENTE AUTORIZADA POR LA JUNTA, EN ESTA BOLETA EMITIRAN SU VOTO LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN A EL RECUENTO, CRUZANDO LAS SIGLAS DE LA CENTRAL OBRERA DE SU PREFERENCIA, OMITIENDO EXPRESAR SU NOMBRE PARA MANTENER EN SECRETO EL VOTO, DE ACUERDO A LO PREVISTO EN EL ARTICULO 41, CONSTITUCIONAL QUE SEÑALA TEXTUALMENTE, EL SUFRAGIO UNIVERSAL DEBERA SER LIBRE, SECRETO Y DIRECTO.
- 4.22.9.8. SERAN CONSIDERADOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LOS QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDOS DEL TRABAJO DESPUES DE LA FECHA DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA DE TITULARIDAD.
- 4.22.9.9. NO SE COMPUTARAN LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, NI DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN INGRESADO A EL TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA DE TITULARIDAD.
- 4.22.9.10. LA JUNTA INTEGRARA UNA LISTA UNICA, CONTENIENDO EL NOMBRE, ANTIGUEDAD Y CATEGORIA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PARA VERIFICAR LO ESTABLECIDO EN LAS FRACCIONES ANTERIORES DE ESTE ARTICULO, PERMITIENDOSE EL DERECHO A VOTAR A QUIENES CONCURRAN A EL RECUENTO.
- 4.22.9.11. LAS OBJECIONES A LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN A EL RECUENTO, DEBERAN HACERSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA EN CUYO CASO LA JUNTA CITARA A UNA AUDIENCIA DE OFICIO MISIVO Y RENDICION DE PRUEBAS. LAS OBJECIONES QUE PROCEDAN SE SUBSANARAN DE ACUERDO A LO PREVISTO EN ESTA FRACCION.
- 4.22.9.12. CONCLUIDA LA RECEPCION DE LAS PRUEBAS, LA JUNTA OIRA LOS:
- 4.22.9.13. ALEGATOS.
- 4.22.9.14. RESOLUCION.

4.22.10. ARTICULO 896. SI NO CONCURRE EL ACTOR O PROMOVENTE A LA AUDIENCIA SE TENDRA POR REPRODUCIDO SU ESCRITO O COMPARECENCIA INICIAL Y EN SU CASO, POR OFRECIDAS LAS PRUEBAS QUE HUBIERE ACOMPAÑADO.

4.22.11. ARTICULO 897. PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS A QUE SE REFIERE ESTE CAPITULO, LA JUNTA SE INTEGRARA CON EL AUXILIAR, SALVO EL ARTICULO 369.

4.22.12. ARTICULO 899. EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES SE OBSERVARAN LAS DISPOSICIONES DE LOS CAPITULOS XII Y XVII DE ESTE TITULO EN LO QUE SEAN APLICABLES.

(42) Ibidem. p. 293.

(43) BERMUDEZ Cisneros Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera reimpression. Edit. Trillas, S.A. de C.V. México. 1992. p. 255

CAPITULO QUINTO

EL RECUENTO Y SU EFECTO JURIDICO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD Y EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

5.1. EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO, ARTICULO 931 DE LA LEY LABORAL 5.2. EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 5.3. EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA 5.4. LA TITULARIDAD DE LA ACCION PARA DEMANDAR LA DETENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO LA EJERCE EL SINDICATO ACTOR 5.4.1. EN VIRTUD DE TRATARSE DE UN CONFLICTO COLECTIVO 5.5. ES UN CONFLICTO INTER SINDICAL 5.5.1. LOS EMPRESARIOS NO INTERVIENEN 5.5.2. LOS CONFLICTOS INTER SINDICALES SON COLECTIVOS 5.5.3. EL LAUDO NO AFECTA A LA EMPRESA 5.5.4. SE REDUCEN A LA RECLAMACION DE TITULARIDAD 5.5.5. SU NORMATIVIDAD 5.6. EL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DEL RECUENTO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD 5.6.1. LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES LA ESTABLECEN 5.6.2. EN EL ARTICULO 895 FRACCION III 5.6.2.1. LA JUNTA SEÑALARA 5.6.2.2. TENDRAN DERECHO A VOTAR 5.6.2.3. LOS TRABAJADORES 5.6.2.4. COMPUTO DE VOTOS 5.6.2.5. LAS OBJECIONES 5.6.3. EL CARACTER SUPLETORIO 5.6.3.1. CAPITULO XII 5.6.3.2. CAPITULO XVIII 5.6.4. QUIEN OFRECE EL RECUENTO 5.7. MOMENTO PROCESAL PARA DETERMINAR AL SINDICATO TITULAR 5.7.1. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES 5.7.2. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA 5.7.2.1. CONCILIACION 5.7.2.2. PETICIONES 5.7.2.3. SI SE OFRECE EL RECUENTO 5.7.3. ARTICULO 389 5.7.4. LA CARGA DE LA PRUEBA 5.8. EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO CONTRIBUYE A LA DIVISION DE LOS TRABAJADORES EN DOS FACIONES SINDICALES 5.8.1. DERECHO DE ACCION 5.8.2. DERECHO DE PRESION 5.9. EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO PROVOCA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO 5.9.1. LA CLAUSULA DE SEPARACION 5.9.2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS 5.9.3. ARTICULO 395 5.9.4. LA APLICACION 5.9.5. LA RENUNCIA 5.9.5.1. COMO SE CONSTATA LA DECISION 5.9.5.2. EL ORGANISMO COMPETENTE 5.9.5.3. LA DIRECTIVA 5.9.6. AL PATRON NO LE INCUMBE 5.9.7. A QUIEN FORTALECE 5.10. EN EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO SE ORIGINA UNA PUGNA INTER OBRERA 5.10.1. QUIEN APLICA LA CLAUSULA DE EXCLUSION AL TERMINAR EL CONFLICTO 5.10.2. QUIEN APLICA LA CLAUSULA CON POSTERIORIDAD A LA DEMANDA 5.10.3. LOS CONFLICTOS ENTRE EL SINDICATO Y SUS AGREMIADOS 5.11. PROVOCA ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR EL HECHO DE QUE EL VOTO NO SE EMITA EN SECRETO 5.11.1. CLAUSULA 44 5.11.1.1. JURISPRUDENCIA No.210 5.11.1.2. AMPARO 1068/1961 5.11.2. CARECE DE PROCEDIMIENTO 5.11.2.1. AMPARO 898/1957 5.12. LA TITULARIDAD DE LA ACCION PARA EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA 5.12.1. LA EXISTENCIA DE UN SINDICATO 5.12.2. LA SIMPLE COALICION 5.13. ES UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL 5.13.1. ES POTESTATIVO 5.14. LA TRAMITACION DEL RECUENTO EN LA HUELGA 5.14.1. ES PROCESO PRIVADO 5.14.2. SE RIGE POR EL ARTICULO 931 5.14.2.1. LA JUNTA 5.14.2.2. QUIENES VOTAN 5.14.2.3. VOTAN LOS DESPECIDOS 5.14.2.4. NO VOTAN LOS DE CONFIANZA 5.14.2.5. LAS OBJECIONES 5.14.3. QUIEN PROPONE EL RECUENTO 5.15. EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN LA HUELGA 5.15.1. LA SUSPENSION 5.15.2. DENTRO DE LAS 72 HORAS 5.15.3. EL RECUENTO

5.15.4. TERMINO DE 24 HORAS 5.15.5. AL DECLARAR LA INEXISTENCIA 5.15.6. LA
MAYORIA DE VOTOS 5.16. LA CARGA DE LA PRUEBA 5.17. EL RECUENTO Y LA UNIDAD
5.17.1. LA SUSPENSION 5.17.2. EL MEJORAMIENTO 5.17.3. EL CUMPLIMIENTO
5.17.4. LAS UTILIDADES 5.17.5. LA SOLIDARIDAD 5.17.6. LA UNIDAD 5.18. LA
CLAUSULA DE EXPULSION 5.18.1. LAS REGLAS 5.18.1.1. LA ASAMBLEA 5.18.1.2.
CUANDO ES SECCION 5.18.1.3. SE OIRA AL TRABAJADOR 5.18.1.4. LAS PRUEBAS
5.18.1.5. COMO SE EMITE EL VOTO 5.18.1.6. LA APROBACION 5.18.1.7. COMO SE
DECRETA 5.19. CONCLUYE EL CONFLICTO CON LA REIVINDICACION DE LOS DERECHOS
5.19.1. SE LEVANTA LA SUSPENSION 5.19.2. TERMINACION DE LA HUELGA 5.19.2.1.
LOS EFECTOS DEL CONVENIO 5.19.3. EL PAGO DE LOS SALARIOS 5.19.3.1. SI LLE
GAN A UN CONVENIO 5.19.3.2. EL ALLANAMIENTO 5.19.3.3. EL LAUDO 5.19.4. SIN
TESIS 5.20. NO PROVOCA ESTADO DE INDEFENSION 5.20.1. AL EMITIR SU VOTO EL
TRABAJADOR CONTRARIO A LA HUELGA 5.20.2. SALVO LO PREVISTO POR EL ARTICULO
932 5.20.3. EN CASO DE APLICAR LA CLAUSULA DE EXPULSION 5.20.4. AMPARO
2546/1955.

CAPITULO V

EFFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD Y EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

5.1. EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO. ARTICULO 931 DE LA LEY LABORAL.

5.2. EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

5.3. EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

- 5.2.1. LA TITULARIDAD DE LA ACCION PARA DEMANDAR LA DETENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LA EJERCE EL SINDICATO ACTOR.
- 5.2.2. ES UN CONFLICTO INTER SINDICAL. COLECTIVO DE NATURALEZA JURIDICA.
- 5.2.3. LA PRUEBA DEL RECUENTO SE DERIVA DEL ARTICULO 895 FRACCION III DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL CON DOS VARIANTES.
 - 5.2.3.1. NOS REMITE SU OFRECIMIENTO A OBSERVAR LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 931; DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.
 - 5.2.3.2. EN LO QUE SEAN APLICABLES SE OBSERVARAN LAS DISPOSICIONES DE LOS CAPITULOS XII DE LAS PRUEBAS Y XVIII, DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 899 DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.
- 5.2.4. DETERMINA AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 5.2.5. CONTRIBUYE A LA DIVISION DE LOS TRABAJADORES EN DOS FACIONES SINDICALES.
- 5.2.6. PROVOCA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION O RENUNCIA A EL SINDICATO.
- 5.2.7. EL CONFLICTO CONCLUYE GENERANDO UNA PUGNA INTER OBRERA QUE ENFRENTA AL SINDICATO TITULAR Y A LOS TRABAJADORES DISIDENTES.
- 5.2.8. PROVOCA ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR EL HECHO DE QUE EL VOTO NO SE EMITA EN SECRETO AL PRESENTARSE LO SIGUIENTE:
 - 5.2.8.1. EL SINDICATO DECLARADO EL TITULAR POR LA JUNTA PUEDE SOLICITAR LA SEPARACION DE LA EMPRESA DE QUIENES VOTARON EN SU CONTRA POR RENUNCIA AL SINDICATO SIN DERECHO A RECIBIR SU INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE.
 - 5.2.8.2. LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO, BASTA CON QUE LA INVOQUE EL SINDICATO TITULAR EN VIRTUD DE QUE NO ESTA OBLIGADO A SEGUIR NINGUN PROCEDIMIENTO PREVIO, PROVOCANDO EL ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR CONCLUCADO EN EL 14 CONSTITUCIONAL.
- 5.3.1. LA TITULARIDAD DE LA ACCION PARA ACORDAR EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA LA EJERCEN LOS TRABAJADORES.
- 5.3.2. ES UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL "DE EQUIDAD" QUE PLANTEA EL ESTABLECIMIENTO DE NUEVAS CONDICIONES.
- 5.3.3. LA PRUEBA DEL RECUENTO EXCLUSIVAMENTE SE REGIRA POR LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 931, DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.
- 5.3.4. DETERMINA LA EXISTENCIA O LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA.
- 5.3.5. CONTRIBUYE A LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES EN TORNO A EL SINDICATO.
- 5.3.6. PROVOCA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXPULSION POR DESPIDO DEL SINDICATO EN CASO DE BOICOT A EL MOVIMIENTO HUELGUISTICO.
- 5.3.7. EL CONFLICTO CONCLUYE CON LA REIVINDICACION A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.
- 5.3.8. NO PROVOCA EL ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR EL HECHO DE QUE EL VOTO NO SE EMITA EN SECRETO EN CASO DE PRESENTARSE LAS DOS VARIANTES SIGUIENTES:
 - 5.3.8.1. SI LO DESPIDE LA EMPRESA POR EMITIR SU VOTO A FAVOR DE LA HUELGA LO TIENE QUE INDEMNIZAR SALVO QUE LA HUELGA SEA DECLARADA INEXISTENTE Y NO SE PRESENTE A LABORAR EN UN TERMINO DE 24 HORAS.
 - 5.3.8.2. SI LE APLICAN LA CLAUSULA DE EXPULSION POR DESPIDO DEL SINDICATO EN CASO DE BOICOT DEL MOVIMIENTO HUELGUISTICO, (ESQUIROL) TENDRA QUE SEGUIRSE EL PROCEDIMIENTO PREVIAMENTE ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTICULO 391 FRACCION VII.

5.4. LA TITULARIDAD DE LA ACCION PARA DEMANDAR LA DETENTACION DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO LA EJERCE EL SINDICATO ACTOR

EL SINDICATO INDUSTRIAL QUE DEJA DE CONTAR CON LA MAYORIA DE TRABAJADRES AL SERVICIO DE UNA EMPRESA, DEJA TAMBIEN DE SER EL LEGITIMO TITULAR DELCONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PASANDO ESTE DERECHO AL QUE DEMUESTRE TENER LA MAYORIA, PERO PARA QUE TAL COSA SUCEDA, ES NECESARIO QUE PROMOVIDO UN CONFLICTO ORDINARIO, ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE Y COMO RESULTADO DE UNA CLIM
MENT CITA "ACCION EJERCITADA EN TAL SENTIDO POR EL SINDICATO QUE CREA TENER
LA" ⁽¹⁾ ASI SE DECIDA. CUANDO CIERTO NUMERO DE LOS TRABAJADORES QUE PERTENECEN
A UN SINDICATO OPTAN POR PASARSE A OTRO, Y SIN DECISION ARBITRAL PRETENDEN DESCONOCER AL TITULAR DEL CONTRATO, POR ESTIMAR QUE CONSTITUYEN MAYORIA ES INCONCUSO QUE POR ESTE SOLO HECHO, NO ADQUIEREN LA TITULARIDAD, SINO QUE EL SINDICATO TITULAR PUEDE APLICARLES LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SU REBELDIA, O HACER VALER EL DERECHO DE SOLICITAR EL RETIRO DE LOS DISIDENTES DEL TRABAJO, CUANDO EL CONTRATO LE OTORGA TAL DERECHO, PUES DE LO CONTRARIO SE CONTRARIA EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD QUE RIGE LA MATERIA LABORAL. EI, ARTICULO 387
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO INDICA PARA EXIGIR LA CELEBRACION DE UN CONTRA
TO COLECTIVO DE TRABAJO ES REQUISITO QUE LA SOLICITUD PROVENGA DE UN SINDICA
TO LEGALMENTE CONSTITUIDO, LO QUE SIGNIFICA A CONTRARIO SEN SU, QUE EL DERE
CHO A LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO NO PUEDE SER EXIGIBLE POR LOS

(1) Amparo Directo. 527/56. Cit. por. CLIMENT Beltrán Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuarta edición. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México. 1990.
p. 254-255.

TRABAJADORES INDIVIDUALES, CUALQUIERA QUE SEA EL NUMERO DE ELLOS, MIENTRAS NO ESTEN ORGANIZADOS SINDICALMENTE Y ACTUEN ATRAVES DEL SINDICATO.

5.4.1. EN VIRTUD DE TRATARSE DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA JURIDICA Y NO INDIVIDUAL DE NATURALEZA JURIDICA.

LOS TRABAJADORES NO PUEDEN ACREDITAR SU INTERES PROFESIONAL DEL GRUPO. ES EL SINDICATO EL SUJETO COLECTIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO, QUE GOZA DE PERSONALIDAD JURIDICA Y TIENE LA CAPACIDAD LEGAL PARA CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEMANDAR O SER DEMANDADO POR FALTAR AL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DE LA LEY. EL QUE PUEDE ACREDITAR SU INTERES PROFESIONAL DEL GRUPO MEDIANTE EL HECHO DE TENER AFILIADOS SUYOS PRESTANDO SERVICIOS EN LA EMPRESA DEL CASO.

5.5. ES UN CONFLICTO INTER SINDICAL

SE PRODUCE ENTRE DOS O MAS SINDICATOS DE TRABAJADORES POR LA TITULARIDAD DE LOS DERECHOS Y ACCIONES SINDICALES Y POR LA FACULTAD DE REPRESENTACION DE LOS INTERESES COLECTIVOS DE LAS COMUNIDADES OBRERAS ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO. ESTOS Y TODOS LOS QUE NACEN EN EL SENO DE LAS COMUNIDADES OBRERAS, ENFRENTAN A LOS TRABAJADORES BUSCANDO SUPRIMIR LA SUPREMACIA HEGEMONICA DE PRACTICAS ANQUILOSADAS QUE GENERALMENTE AFECTAN LAS CONQUISTAS DE LA COMUNIDAD OBRERA QUE AGRUPA A LA FACCION QUE ENTIENDE AL SINDICALISMO COMO LA LUCHA PERMANENTE DE CLASES PARA LOGRAR MEJORES CONQUISTAS SINDICALES A CAMBIO DE SU FUERZA DE TRABAJO, ACTITUD GENERALMENTE INCOMPRENDIDA POR LOS DIRIGENTES SINDICALES QUE SON ENTREGUISTAS Y PATRONALES; PROTECTORES INCONDICIONALES, EN LA MEDIATIZACION DE LAS DEMANDAS OBRERAS. LOS CONFLICTOS INTER

SINDICALES PRESENTAN DOS CARACTERES QUE ES NECESARIO RESALTAR:

5.5.1. LOS EMPRESARIOS.

NO TIENE, NI PUEDEN TENER INTERVENCION ALGUNA EN LA SOLUCION DE ESTOS CONFLICTOS, POR DISPOSICION EXPRESA DEL ARTICULO 133 FRACCION V DE LA LEY; QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES INTERVENIR EN CUALQUIER FORMA EN LA VIDA INTERNA DE LOS SINDICATOS.

5.5.2. LOS CONFLICTOS INTER SINDICALES.

SON DE NATURALEZA COLECTIVA, TANTO POR QUE SON PUGNAS ENTRE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, CUANTO POR QUE LA CONTROVERSIA GIRA EN TORNO A LA TITULARIDAD DE DERECHOS Y ACCIONES COLECTIVOS.

5.5.3. EL LAUDO QUE SE PRONUNCIE.

SOBRE LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO NO AFECTA LOS INTERESES JURIDICOS DE LA EMPRESA CUANDO CONDENA A RECONOCERLE A CUALQUIERA DE LOS SINDICATOS CONTENDIENTES LA TITULARIDAD, ADMINISTRACION Y DETENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ES INTRASCENDENTE PARA EL PATRON CUAL DE LOS SINDICATOS SEA DECLARADO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PUES POR DISPOSICION DE LA PROPIA LEY LABORAL CONTENIDA EN LOS ARTICULOS 378, 388 Y 389 EL PATRON QUE EMPLEE TRABAJADORES MIEMBROS DE UN SINDICATO TIENE LA OBLIGACION DE CELEBRAR CUANDO SE LO SOLICITEN UN CONTRATO COLECTIVO, POR LO MISMO EL AMPARO QUE SE INTERPONGA EN CONTRA DE ESOS LAUDOS ES IMPROCEDENTE EN TERMINOS DEL ARTICULO 73 FRACCION V DE LA LEY DE AMPARO Y DEBE SOBRESERSE EL JUICIO EN TERMINOS DE LA FRACCION III DEL ARTICULO 74 DE LA PROPIA LEY.

5.5.4. LOS CONFLICTOS INTER SINDICALES.

DESDE LA PERSPECTIVA ESTRICTAMENTE LABORAL, SE REDUCEN A LA RECLAMACION DE LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON APOYO EN LO

DISPUESTO POR EL ARTICULO 389 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.5.5. EN CUANTO A LA NORMATIVIDAD QUE LOS RIGE.

CON PULCRITUD JURIDICA CLIMENT CITA "SE CLASIFICAN EN COLECTIVOS JURIDICOS"⁽²⁾ SE PLANTEA LA APLICACION DE NORMAS PREEXISTENTES. ARTICULO 870 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.6. EL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DEL RECUENTO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD

DEBE TRAMITARSE ATRAVES DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, QUE ESTABLECE LA LEY. EL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DEL RECUENTO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD CON LAS VARIANTES QUE ANALIZAREMOS:

5.6.1. LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

ESTABLECEN LA PRUEBA DEL RECUENTO. DE SU ARTICULO 895 FRACCION III SE DERIVA TRUEBA CITA "SI SE OFRECE EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES"⁽³⁾ SE OBSERVAN LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 931 DE ESTA LEY.

5.6.2. EL ARTICULO 895 FRACCION III.

NOS REMITE A EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA, QUE ESTIPULA EN SU ARTICULO 931. SI SE OFRECE COMO PRUEBA EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES, SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

5.6.2.1. LA JUNTA SEÑALARA EL LUGAR, DIA Y HORA EN QUE DEBA EFECTUARSE;

5.6.2.2. UNICAMENTE TENDRAN DERECHO A VOTAR LOS TRABAJADORES DE LA

(2) CLIMENT Beltrán Juan B. Op., Cit. p. 224.

(3) TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. Op., Cit. p. 419.

EMPRESA QUE CONCURRAN AL RECUENTO.

5.6.2.3. SERAN CONSIDERADOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LOS QUE HUBIESEN SIDO DESPEDIDOS DEL TRABAJO DESPUES DE LA FECHA DE PRESENTACION DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO.

5.6.2.4. NO SE COMPUTARAN LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN INGRESADO A EL TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE PRESENTACION DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO DE HUELGA; Y

5.6.2.5. LAS OBJECIONES A LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN A EL RECUENTO, DEBERAN HACERSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA, EN CUYO CASO LA JUNTA CITARA A UNA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y RENDICION DE PRUEBAS.

5.6.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EN SU PARTE PROCEDIMENTAL PROPICIA QUE EL RECUENTO SE CONSTITUYA DE UN PROCEDIMIENTO HIBRIDO AL AUMENTAR SU CARACTER SUPLETORIO LO CONCLUCADO EN EL ARTICULO 899 QUE DISPONE. EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES SE OBSERVARAN LAS DISPOSICIONES DE LOS CAPITULOS.

5.6.3.1. CAPITULO XII. DE LAS PRUEBAS.

5.6.3.2. CAPITULO XVIII. DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

CONSIDERAMOS QUE ESTA ELASTICIDAD TECNICO-JURIDICA, DESVIRTUA EL VERDADERO ESPIRITU DEL RECUENTO, PROVOCANDO UN EFECTO JURIDICO ADVERSO A LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EMITINDO SU VOTO, SIN EL CARACTER DE SECRETO.

5.6.4. LA PRUEBA DEL RECUENTO.

DEBE SER OFRECIDA POR EL SINDICATO ACTOR, QUE PRETENDE OBTENER LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA ACREDITAR ANTE LA JUNTA QUE CUENTA CON LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SU SINDICATO, EN LA EMPRESA, DONDE REGULA LAS RELACIONES ENTRE CAPITAL Y TRABAJO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN PUGNA.

57. GRAFICA DEL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO DONDE EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO DETERMINA AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

5.7.1. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES ARTICULO 892 DE LA LEY.

5.7.2. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA. ARTICULO 895.

5.7.2.1. Conciliación. Artículo 876, Fracciones, I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados. II.- La Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, Artículo 895 Fracción I.

5.7.2.2. De no prosperar, cada parte expondrá: Formulará peticiones y ofrecerá pruebas, Artículo 895, Fracción II.

5.7.2.3. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observará lo dispuesto en el Artículo 931 de la ley. Artículo 895 Fracción III. Es la prueba de recuento a que se contra el Artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la autoridad laboral, en que son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es decir Córdoba Romero, en el Amparo Directo 4048/82 cita "es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo"⁽⁴⁾ y precisamente por emitirse el voto ante la autoridad, en litigio competente, tiene el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas.

(4) Amparo Directo 4048/82. Cit. por. CORDOVA Romero Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986. p. 669.

5.7.3. ARTICULO 389.

LA PERDIDA DE LA MAYORIA DECLARADA POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PRODUCE LA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CONFORME AL PRINCIPIO DEMOCRATICO, EL SINDICATO MAYORISTARIO TIENE DERECHO A LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PERO SI DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO PIERDE LA MAYORIA, ENTONCES CORRESPONDERA A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DETERMINAR A QUE SINDICATO CORRESPONDE LA TITULARIDAD.

5.7.4. CORRESPONDE AL SINDICATO DEMANDADO LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL RECUENTO.

CUANDO EN LA AUDIENCIA DE RECUENTO SE OBJETA EL VOTO EMITIDO POR QUIENES APOYAN EL CAMBIO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES AL SINDICATO DEMANDADO A QUIEN LE CORRESPONDE ACREDITAR QUE CUENTA CON LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES, DE LO CONTRARIO INCURRIRA EN LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 389 DE LA LEY. ELLO IMPLICA NECESARIAMENTE LA DEMOSTRACION POR PARTE DEL SINDICATO DEMANDADO DE QUE CUENTA CON LA AFILIACION MAYORITARIA DE LOS TRABAJADORES PARA CONTINUAR DETENTANDO LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

5.8. EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO CONTRIBUYE A LA DIVISION DE LOS TRABAJADORES EN DOS FACIONES SINDICALES

EL ARTICULO 923.- DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA CONTIENE LA NORMA JURIDICA APROPIADA AL VETAR LAS ASPIRACIONES DE CUALQUIER SINDICATO OBRERO PARA OBTENER LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO MEDIANTE LA MANIPULACION DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE HUELGA, GARANTIZANDO ASI QUE EL EJERCICIO

EFFECTIVO DEL DERECHO DE HUELGA CUMPLA CON LOS OBJETIVOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 450 DE LA LEY. OBJETIVOS QUE SE CARACTERIZAN POR EXIGIR EL ACUERDO DE LA MAYORIA, ESTO ES QUE EL SINDICATO EMPLAZANTE CUENTE CON LA UNIDAD DE LA COMUNIDAD OBRERA, HIPOTESIS QUE ES REEMPLAZADA EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL CHOQUE DE INTERESES QUE DIVIDE AL SINDICATO EN DOS FACCIÓNES ANTAGONICAS. EL ESPIRITU DEL ARTICULO 923 ES EL DE EVITAR LA DESESTABILIZACION SOCIAL POR LUCHAS POLITICAS, INTER SINDICALES DE DETENTACION DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, MEDIANTE EL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA. PRINCIPIO DE QUE PARA EJERCITAR ACCIONES COLECTIVAS, COMO SON LAS INHERENTES AL EMPLAZAMIENTO A HUELGA QUE ATANEN AL CONTRATO COLECTIVO, ES CONDICION INDISPENSABLE SER TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO, PORQUE ESO ES LO QUE OTORGA LEGITIMACION PARA EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA YA QUE DE OTRO MODO CARECERIA DE EFICACIA Y SEGURIDAD JURIDICA, LA TITULARIDAD, SI SE PERMITIERA QUE CUALQUIER OTRA ORGANIZACION SUPLANTARA A TALES SINDICATOS DEBE ESTIMARSE QUE EXISTE UNA VIA EXPRESA PARA OBTENER LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO ES LA DEMANDA DEL CAMBIO DE TITULARIDAD MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL POR LO QUE SI EXISTE ESA VIA LEGAL LO QUE PROCEDE JURIDICAMENTE ES UTILIZARLA Y EN ELLO ESTA LA GARANTIA CONSTITUCIONAL, RESULTANDO ILOGICO Y ANTIJURIDICO UTILIZAR EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA QUE NO ES EL PROCEDENTE.

LO QUE CONLLEVA A QUE ATRAVES DEL DERECHO DE ACCION, EL SINDICATO ACTOR A PETICION DE UNA FACCIÓN DE TRABAJADORES INCONFORMES CON EL SINDICATO TITULAR, PARA SACUDIRSE PRACTICAS ANTISINDICALISTAS DISTINGUIDAS POR POLITICAS MEDIATISADORAS DE LOS RECLAMOS LABORALES Y ENTREGUISMO DE LAS CONQUISTAS SINDICALES, LOGRADAS ATRAVES DE LUCHAS TENDIENTES A CONSEGUIR CON EL TRANSCURSO

DE LOS AÑOS EL EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y EL CAPITAL PLASMADO EN LAS CLAUDULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEMANDEN LA TITULARIDAD DEL CONTRATO, EXIGENCIA QUE CONVIERTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO EN ENEMIGO ACERRIMO DE LOS TRABAJADORES QUE DENODADAMENTE LUCHAN POR EL CAMBIO DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO. DURANTE EL CONFLICTO INTER SINDICAL, LOS RESABIOS ACUMULADOS, PROVOCAN UN ENFRENTAMIENTO ENTRE EL SINDICATO DECLARADO EL TITULAR POR LA JUNTA Y LOS TRABAJADORES QUE VOTARON EN SU CONTRA AL EFECTUARSE EL RECUENTO PROVOCANDO COMO EFECTO JURIDICO EL RESULTADO DEL RECUENTO "LA DIVISION DE LOS TRABAJADORES EN DOS FACCIÓNES SINDICALES" LA QUE APOYA AL SINDICATO ACTOR Y LA QUE RESPALDA AL SINDICATO DEMANDADO, CONCLUYENDO EN UN CONFLICTO INTER OBRERO, ENTRE EL SINDICATO TITULAR Y LOS OBREROS DISIDENTES, CON LA ODIOSA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO INVOCADA POR EL SINDICATO TITULAR PARA REPRIMIR A LOS OBREROS INCONFORMES; Y PODER RESTAURAR LA UNIDAD EN EL SENO DE LA ORGANIZACION OBRERA; FUNDAMENTALMENTE EL EFECTO DEL RECUENTO DIVIDE AL SINDICATO EN DOS FACCIÓNES SINDICALES, POR QUE LA TITULARIDAD SE DEMANDA ATRAVES DE EL:

5.8.1. DERECHO DE ACCION.

INVOCADO POR EL SINDICATO ACTOR EN CONTRA DEL SINDICATO DEMANDADO, LO QUE TRABA LA CONTROVERSI INTER SINDICAL Y EL INICIO DE LA DIVISION SINDICAL EN DOS FACCIÓNES ANTAGONICAS.

5.8.2. AL CARECER EL DERECHO DE PRESTION.

REPRESENTATIVO DEL EJERCICIO DE LA HUELGA DE EFICACIA PARA DEMANDAR LA TITULARIDAD ES IMPOSIBLE INICIAR EL CONFLICTO DE TITULARIDAD INVOCANDO LA UNIDAD, POR NO SER UN OBJETIVO COMUN.

5.9. EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO PROVOCA LA APLICACION DE LA CLAUSULA
DE EXCLUSION POR RENUNCIA A EL SINDICATO

ARTICULO 395 SEGUNDO PARRAFO DISPONE:

PODRA TAMBIEN ESTABLECERSE QUE EL PATRON SEPARA DEL TRABAJO A LOS
MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN EXPULSADOS DEL SINDICATO CONTRATANTE.

5.9.1. LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

ES OTRA NORMACION DEL CONTRATO COLECTIVO QUE CONSIGNA LA FACULTAD DE
LOS SINDICATOS DE PEDIR Y OBTENER DEL EMPRESARIO LA SEPARACION DEL TRABAJO
DE SUS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN EXPULSADOS DE LA ORGANIZACION DE LA QUE
FORMABAN PARTE, ESTA DEFINICION CORRESPONDIO A LA LEY DE 1931, LA DE 1970 MO
DIFICO EL PARRAFO FINAL EN LOS TERMINOS SIGUIENTES: A QUIENES SEAN MIEMBROS
DEL SINDICATO CONTRATANTE, FORMULA QUE DEBE CONSIDERARSE EQUIVALENTE A QUIE
NES SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO.

5.9.2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA CLAUSULA DE SEPARACION.

LA VERDADERA FINALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION ES LA "DEFENSA DEL
SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO CONTRA SU DESINTEGRACION ANTE LAS
TENTATIVAS DE OTROS SINDICATOS PARA CONSEGUIR EL CAMBIO DE TITULARIDAD DEL
CONTRATO COLECTIVO.

5.9.3. EN PRIMER LUGAR.

DE CONFORMIDAD CON EL PARRAFO SEGUNDO DEL ARTICULO 395 DE LA LEY, LA
CLAUSULA DEBE CONSTAR EN EL CONTRATO COLECTIVO, POR LO TANTO, DEBE SER UNA
ESTIPULACION EXPRESA Y ESCRITA.

5.9.4. LA APLICACION DE LA CLAUSULA.

ESTA CONDICIONADA A LA PERTENENCIA DEL TRABAJADOR AL SINDICATO, PUES NO

SE PUEDE RENUNCIAR SINO A LO QUE SE TIENE, PUES NADIE PUEDE SER EXCLUIDO DE UNA ORGANIZACION A LA QUE NO SE PERTENECE.

5.9.5. LA RENUNCIA.

ES UN ACTO DE VOLUNTAD LIBRE, POR EL QUE UN TRABAJADOR EXPRESA SU DECISION DE SEPARARSE DEL SINDICATO DEL QUE FORMA PARTE; LA APLICACION DE LA CLAUSULA DEPENDERA DE QUE SE CUMPLAN DETERMINADOS REQUISITOS:

5.9.5.1. LA DECISION DEBE HABER SIDO TOMADA LIBREMENTE, CONDICION QUE SE CUMPLE POR EL TRABAJADOR DURANTE EL RECUENTO, POR ESO SOSTENEMOS EN LO CONDUCTENTE QUE EL VOTO AL NO EMITIRSE EN SECRETO DE ACUERDO A EL ESPIRITU DE EL ARTICULO 43 DE LA CONSTITUCION GENERAL DEL PAIS QUE DISPONE "MEDIANTE EL SUFRAGIO UNIVERSAL LIBRE, SECRETO Y DIRECTO"⁽⁵⁾ PROVOCA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO EN VIRTUD QUE ES LA PRUEBA DEL RECUENTO A QUE SE CONTRAE EL ARTICULO 462 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE SE PRACTICA POR LA AUTORIDAD LABORAL, EN LA QUE SON DE TOMARSE EN CONSIDERACION LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN PERSONALMENTE, ES DECIR ES EL MOMENTO PROCESAL EN DONDE SE PUEDE CONSTATAR CORDOVA ROMERO EN EL AMPARO DIRECTO 4048/82 CITA "LA VOLUNTAD PERSONAL ABSOLUTA E IRRESTRICTA DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL SINDICATO A QUE PERTENECEN, O EN RELACION AL CUAL ESTIMAN QUE DEBE SER EL TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"⁽⁶⁾ Y PRECISAMENTE POR EMITIRSE EL VOTO ANTE LA AUTORIDAD EN LITIGIO COMPETENTE TIENE EL CARACTER DE IRREVOCABLE EN CONSIDERACION A LA FIRMEZA Y SEGURIDAD DE LAS SITUACIONES JURIDICAS; IMPIDIENDO ESTA FIRMEZA Y SEGU

(5) CARTAS Sosa Rodolfo. Loc. Cit. Cap. IV.

(6) ROMERO Córdova Francisco. Loc. Cit. Cap. V.

RIDAD DE LAS SITUACIONES JURIDICAS QUE EL TRABAJADOR ARGUMENTE A SU FAVOR QUE LA RENUNCIA SE ORTUVO POR MEDIO DE COACCION O VIOLENCIA IMPIDIENDO A EL TRABAJADOR PLANTEAR LA NULIDAD DE INMEDIATO O AL SER NOTIFICADO DE QUE QUEDA SE PARADO DE SU EMPLEO.

5.9.5.2. EL ORGANO COMPETENTE DEL SINDICATO DEBE ACEPTAR LA RENUNCIA.

5.9.5.3. LA DIRECTIVA SINDICAL PONDRA EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y LE SOLICITARA SEPARAR AL TRABAJADOR DE SU EMPLEO.

5.9.6. AL PATRON.

NO LE INCUMBE DISCUTIR LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION, SE DEBE CONCRETAR A SEPARAR AL TRABAJADOR DE SU EMPLEO A PETICION DE LA DIRECTIVA.

5.9.7. ESTOS PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS.

AL SERVICIO DEL FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACION DEL SINDICATO QUE POR SER MAYORITARIO EN LA EMPRESA ES EL TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO, CREEMOS QUE TUVIERON UN BELLO Y NOBLE ORIGEN, PERO PENSAMOS TAMBIEN QUE DESDE HACE MUCHOS AÑOS SE HAN CONVERTIDO EN UNA DE LAS BASES DEL TOTALITARISMO SINDICAL, AL APLICAR LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO, ESTE EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO ES PARA ELIMINAR ENEMIGOS POLITICOS EN POTENCIA QUE PUE DAN IMPEDIR LA UNIDAD DEL SINDICATO AL CONCLUIR EL CONFLICTO.

5.10. EN EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EL CONFLICTO CONCLUYE GENERANDO UNA PUGNA INTER OBRERA, QUE ENFRENTA AL SINDICATO TITULAR Y A LOS TRABAJADORES QUE VOTARON EN SU CONTRA

EL CONFLICTO DE TITULARIDAD PLANTEA DOS HIPOTESIS QUE EXAMINAREMOS:

5.10.1. LA PERDIDA DE LA MAYORIA DE TRABAJADORES.

PRODUCE LA PERDIDA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO _
DICHA PERDIDA AL SER DECLARADA POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DA _
POR TERMINADO EL JUICIO DE TITULARIDAD. SI EN EL CONTRATO COLECTIVO SE ESTI _
PULA LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO CORRESPONDE AL SINDI _
CATO DECLARADO TITULAR POR LA JUNTA INVOCAR SU APLICACION PARA SEPARAR DE SU
EMPLEO A LOS TRABAJADORES QUE VOTARON EN SU CONTRA POR RENUNCIA AL SINDICATO.

5.10.2. CLIMENT EN LA EJECUTORIA D- 4133/46 CITA:

"SI CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE PRESENTACION DE LA DEMANDA EN QUE _
UNA AGRUPACION SINDICAL RECLAMA LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO EL SINDICATO DEMANDADO APLICA LA CLAUSULA DE EXCLUSION _
A LOS MIEMBROS DE LA AGRUPACION RECLAMANTE, LOS VOTOS DE ESTOS ULTIMOS DEBEN
SER TOMADOS EN CONSIDERACION EN LA DILIGENCIA DEL RECUENTO PARA EFECTO DE DE _
TERMINAR LA MAYORIA."⁽⁷⁾

DE AMBAS HIPOTESIS SE DERIVA QUE EL CONFLICTO GENERA UNA PUGNA INTER _
OBRERA QUE ENFRENTA AL SINDICATO TITULAR Y A LOS TRABAJADORES;

5.10.3. LOS CONFLICTOS ENTRE LOS SINDICATOS Y SUS AGREMIADOS.

SON LOS QUE SE ORIGINAN ENTRE EL SINDICATO Y SUS AGREMIADOS CON MOTIVO _
DE LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE PREFERENCIA, DE LA CUEVA CITA "Y EXCLU _
SION O DE LAS DISPOSICIONES ESTATUTARIAS."⁽⁸⁾ SON CONFLICTOS DE NATURALEZA ORI
GINARIAMENTE INDIVIDUAL, PORQUE OCURREN ENTRE UN SINDICATO, PERSONA JURIDICA
Y UNO O VARIOS DE SUS MIEMBROS Y PORQUE LA SENTENCIA QUE SE DICTE NO AFECTA _
RA LOS DERECHOS DE LOS RESTANTES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD, NI EL INTERES GE _

(7) Ejecutoria D- 4133/46.Cit. por. CLIMENT Beltrán Juan B. LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.Cuarta edición.Edit.Esfinge, S.A. de C.V.México.1990. p. 255.

(8) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 526.

NERAL DE LA MISMA; NO OBSTANTE, DESPIERTAN UNA EXPECTACION Y UN INTERES GRAN DE ENTRE ALGUNOS O MUCHOS, PARA NO DECTR DE TODOS LOS SINDICATOS, POR QUE EN ESTOS CONFLICTOS ESTA INVOLUCRADA LA SUERTE DE LOS AFECTADOS, PARTICULARMEN TE EN LOS CASOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION POR RENUNCIA; UN INTERES QUE NO IMPLICA UN CAMBIO EN LA NATURALEZA DEL CONFLICTO. EN LA APLICACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION, EL PROCESO SE DESARROLLARA, EXCLUSIVAMENTE ENTRE EL TRABAJADOR Y EL SINDICATO.

5.11. PROVOCA ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR, EL HECHO DE QUE EL VOTO NO SE EMITA EN SECRETO AL PRESENTARSE LAS HIPOTESIS SIGUIENTES:

EL SINDICATO DECLARADO EL TITULAR POR LA JUNTA PUEDE SOLICITAR LA SEPARACION DE LA EMPRESA DE LOS TRABAJADORES QUE VOTARON EN SU CONTRA POR RENUNCIA AL SINDICATO SIN DERECHO A RECIBIR SU INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE AL ESTIMARSE QUE LA RESPONSABILIDAD POR APLICACION ILEGITIMA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION CORRESPONDE AL SINDICATO QUE LA DECRETE. BUSCANDO LA OBJETIVIDAD DE ESTAS HIPOTESIS RECURRIMOS A:

5.11.1. LO ESTABLECIDO.

EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y EL SUTERM. AL DISPONER EN SU CLAUSULA 44, POR EXPULSION O RENUNCIA AL SUTERM. EN LOS CASOS DE RENUNCIA O DE EXPULSION DEL SUTERM. CONSECUENTEMENTE DE LA APLICACION DE SUS ESTATUTOS A LOS TRABAJADORES QUE HUBIEREN INCURRIDO EN LAS FALTAS QUE DETERMINAN TAL SANCION. LA CFE. TIENE OBLIGACION DE SEPARARLOS DE SU TRABAJO DEFINITIVAMENTE Y "SIN RESPONSABILIDAD ALGU

NA"⁽⁹⁾ TAN PRONTO RECIBA LA SOLICITUD ESCRITA DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL _
DEL SUTERM.

5.11.1.1. LA JURISPRUDENCIA No.210. APENDICE AL TOMO CXXVIII. TRANS_
CRITA POR RAMOS EUSEBIO CITA EN SU PAGINA 417. "EL PATRONO NO ESTA OBLIGADO_
A CERCIORARSE DE LA LEGALIDAD DEL ACUERDO DE EXCLUSION DE UN TRABAJADOR, TO_
MADO POR EL SINDICATO, PARA ACATAR TAL ACUERDO, PUES ELLO EQUIVALDRIA A QUE_
EL PATRONO TUVIERA INGERENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA ORGANIZA_
CION SINDICAL, LO CUAL ES CONTRARIO A LA LEY"⁽¹⁰⁾

5.11.1.2. EL AMPARO DIRECTO 1068/1961. 4a.SALA BOLETIN 1963. PAG.229.
TRANSCRITO POR RAMOS EUSEBIO DISPONE "ES PROCEDENTE CONDENAR AL SINDICATO _
QUE APLICA LA CLAUSULA DE EXCLUSION A UNO DE SUS MIEMBROS, AL PAGO DE DAÑOS_
Y PERJUICIOS EQUIVALENTES AL SALARIO QUE DEJO DE PERCIBIR."⁽¹¹⁾

CONCLUYENDO; AL APLICAR LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDI_
CATO, LA EMPRESA LO HACE A PETICION DEL SINDICATO SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA
DE SU PARTE, CONSEQUENTEMENTE NO TIENE PORQUE PAGAR INDEMNIZACION, ESTE DERE_
CHO LE CORRESPONDE RECLAMARLO A EL TRABAJADOR ANTE LOS TRIBUNALES DEL TRABA_
JO, DEMOSTRANDO LA ILEGITIMA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR PAR_
TE DEL SINDICATO.

5.11.2. LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

POR RENUNCIA AL SINDICATO BASTA CON QUE LA INVOQUE EL SINDICATO TITULAR

(9) CONTRATO Colectivo de Trabajo. Op. Cit. p. 117.

(10) Jurisprudencia No.210.apéndice al tomo CXXVIII.p. 417.Cit.por. RAMOS _
Eusebio. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA.2a. _
edición.Cárdenas editor y distribuidor.México.1978. p. 172-173.

(11) Amparo Directo 1068/1961. 4a. Sala. Boletín 1965.p.229.Cit.por. RAMOS _
Eusebio. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA. 2a. _
edición.Cárdenas editor y distribuidor.México. 1978. p. 178.

EN VIRTUD DE QUE NO ESTA OBLIGADO A SEGUIR NINGUN PROCEDIMIENTO PREVIO, PRO-
VOCANDO EL ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR, AL NO SER OIDO Y VENCIDO EN
JUICIO GARANTIA INDIVIDUAL TUTELADA POR EL ARTICULO 14 DE LA CONSTITUCION GE-
NERAL DEL PAIS AL MANIFESTAR; "NADIE PODRA SER PRIVADO DE SUS DERECHOS SINO-
MEDIANTE JUICIO SEGUIDO ANTE LOS TRIBUNALES PREVIAMENTE ESTABLECIDOS."

5.11.2.1. EL AMPARO DIRECTO 898/1957. 4a. SALA. BOLETIN 1957 PAG. 629.
REPRODUCIDO POR RAMOS EUSEBIO CITA "APLICADA A LOS TRABAJADORES QUE RENUN-
CIAN A PERTENECER AL SINDICATO. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE REFIERE EN SU
ARTICULO 236 A DOS CASOS EN QUE EL SINDICATO TIENE DERECHO A PEDIR AL PATRON
LA SEPARACION DE ALGUN TRABAJADOR, PUES POR UNA PARTE MENCIONA LA RENUNCIA
QUE DICHO TRABAJADOR HAGA A SEGUIR PERTENECIENDO A LA ORGANIZACION Y, POR
OTRA A LO QUE LLAMA DESPIDO DEL SINDICATO QUE DEBE ENTENDERSE POR EXPULSION.

AHORA BIEN, CUANDO SE TRATA DEL SEGUNDO CASO, DEBE SEGUIRSE EL PROCEDI-
MIENTO SEÑALADO DE LOS ESTATUTOS PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD DEL AFEC-
TADO Y ACORDARSE SU EXPULSION POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS MIEMBROS DE
LA AGRUPACION, SEGUN LO EXIGE LA LEY, PERO CUANDO SE TRATA DE LA RENUNCIA,
ELLO ES INNECESARIO, PUES EN TAL SITUACION NADA TIENE QUE AVERIGUARSE, NI
LOS MIEMBROS DEL SINDICATO TIENEN QUE APROBARSE O RECHAZAR LA DECISION DEL
RENUNCIANTE QUE AL FORMULARSE SIMPLEMENTE EJERCITA EL DERECHO QUE LA LEY LE
DA AL ESTABLECER QUE NADIE PUEDE SER OBLIGADO A FORMAR PARTE DE UNA ORGANIZA-
CION SINDICAL."⁽¹²⁾

(12) Amparo Directo. 898/1957. 4a. Sala. Boletín 1957. p. 629. Cit. por RAMOS Eusebio. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA. 2a. edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1978. p. 179-180.

5.12. LA TITULARIDAD DE LA ACCION PARA ACORDAR EL EMPLAZAMIENTO A
HUELGA LA EJERCEN LOS TRABAJADORES

EL DERECHO DE HUELGA ESTA CONSAGRADO EN LAS FRACCIONES XVII Y XVIII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, COMO UN DERECHO SOCIAL JURIDICAMENTE PROTEGIDO POR PRIMERA VEZ EN EL MUNDO, ANTICIPANDOSE A LA CONSTITUCION ALEMANA DE WEIMAR DE 1919.

EL ARTICULO 440 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIENE A ESTABLECER QUE LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES CONSTITUIDOS EN COALICION. PARA TAL EFECTO LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES SON COALICIONES PERMANENTES, SEGUN EXPRESA EL ARTICULO 441. EN CONSECUENCIA, EL SINDICATO DE TRABAJADORES, AL CONSTITUIR UNA COALICION PERMANENTE PARA LOS EFECTOS DEL DERECHO DE HUELGA, TIENE PERSONALIDAD JURIDICA PARA FORMULAR EL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA A NOMBRE DE SUS AFILIADOS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA AFECTADA, CABE ACLARAR DOS CARACTERISTICAS:

5.12.1. LA HUELGA PLANTEADA PARA OBTENER.

LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO, EXIGIR SU CUMPLIMIENTO O LA REVISION INTEGRAL O SALARIAL DE LOS MISMOS, COMO OBJETOS INDICADOS EN LAS FRACCIONES II, III, IV Y VII DEL ARTICULO 450, SUPONE NECESARIAMENTE LA EXISTENCIA DE UN SINDICATO COMO SUJETO DE LA ACCION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES.

5.12.2. CUANDO LA HUELGA ES PLANTEADA.

POR UNA COALICION DE TRABAJADORES SIN INTERVENIR UN SINDICATO, DEBE ACREDITARSE LA PERSONALIDAD JURIDICA CON EL ACTA DE ASAMBLEA EN QUE SE HAYA VOTADO LA HUELGA, PARA CONSTATAR LA EXISTENCIA DE LA COALICION MISMA, A QUE HACE REFERENCIA EL ARTICULO 440 DE LA LEY.

AHORA BIEN, CREEMOS QUE LA SIMPLE COALICION, SIN HABER LLEGADO A CONSTITUIRSE EN ASOCIACION PROFESIONAL EN LOS TERMINOS EXPRESADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LE LIMITA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA, DEBIENDO EJERCITARSE SOLAMENTE POR LA COALICION, RESPECTO DE LOS OBJETIVOS QUE SE SEÑALAN EN LAS FRACCIONES I, V, VI Y VII DEL ARTICULO 450 DE LA LEY.

5.12.3. PODEMOS AHORA CONCLUIR EXPRESANDO.

LA OPINION DE LA CUEVA QUE CITA. "LOS SINDICATOS SON LOS TITULARES PERMANENTES DEL DERECHO DE HUELGA, NO COMO UN DERECHO SINDICAL, SINO COMO LA VOLUNTAD DE LAS MAYORIAS OBRERAS."⁽¹³⁾

5.13. ES UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL

LA HUELGA ES UN CONFLICTO COLECTIVO, DE INTERESES OBRERO PATRONAL, QUE BUSCA RESTAURAR LA "EQUIDAD" CUANDO ESTA SE ENCUENTRA FRACTURADA. EL PATRON TIENE EL DEBER DE OTORGAR A SUS TRABAJADORES, LAS CONDICIONES DE TRABAJO COMPATIBLES CON LA SITUACION ECONOMICA DE LA EMPRESA. EN UN MOMENTO DADO LOS TRABAJADORES RECLAMAN EL CUMPLIMIENTO DE ESE DEBER; DEMANDANDO LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O SU REVISION O EL MEJORAMIENTO SIMPLE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA ARMONIZAR LOS DERECHOS DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION. EL PATRON NO ACCEDE PERO ESTA EN LA POSIBILIDAD DE SATISFACER LO QUE LOS TRABAJADORES PIDEN, O DE HACER UNA SATISFACCION PARCIAL ESTA FALTANDO A ESE DEBER, CARECE DE DERECHO PARA EXIGIR A LOS TRABAJADORES QUE CUMPLAN CON EL CONTRATO QUE EL ESTA VIOLANDO ORIGINANDOSE UN CONFLICTO COLECTIVO

(13) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 613.

TIVO, QUE PLANTEA PROBLEMAS O CASOS GENERALES QUE SIN AFECTAR CONCRETAMENTE A UNO O VARIOS, INTERESA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O EMPRESAS DE QUE SE TRATA, COMO TOTALIDAD O TOTALIDADES. SON POR REGLA GENERAL, CONFLICTOS DE EQUIDAD, CASTORENA SEÑALA "LOS CONFLICTOS DE EQUIDAD DERIVAN A LA HUELGA"⁽¹⁴⁾ ORIGINANDOSE UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL.

5.13.1. ES POTESTATIVO DE LOS TRABAJADORES.

EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA, O SOMETER LAS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE. EN CASO DE SOMETERLAS AL ARBITRAJE, LA LEY PREVE UNA SECUENCIA PARTICULAR PARA LOS PATRONES, EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS, A FIN DE QUE LAS AUTORIDADES LES DEN O PROPONGAN LA SOLUCION ADECUADA. ARTICULO 789 Y SIGUIENTES. LOS PATRONES QUE PLANTEAN ESA CLASE DE CONFLICTOS DEBEN SOMETERSE AL ARBITRAJE, PUES NO POSEEN LA POSIBILIDAD DE SUSPENDER LOS TRABAJOS PARA COMPELER A LOS TRABAJADORES A LA ACEPTACION DE SUS PRETENSIONES.

5.14. LA TRAMITACION DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DEL RECUENTO
EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA SE RIGE POR NORMAS PECULIARES YA QUE NO SE TRATA DE UN JUICIO LABORAL DONDE SE EJERCE UN DERECHO DE ACCION, SINO UN DERECHO DE PRESION, MEDIANTE LA SUSPENSION DE LABORALES, CON LOS OBJETOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 405 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA A VECES INADVERTIDA RESIDE EN QUE EN LA FASE

(14) CASTORENA J. Jesús. Op. Cit. p. 298.

ESENCIAL DEL DERECHO DE PRESION, QUE COMPRENDE EL PERIODO DE PREHUELGA, ESTO ES DESDE LA NOTIFICACION DEL EMPLAZAMIENTO HASTA LA SUSPENSION DE LABORES Y LA RESOLUCION DEL INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA, SE TRATA DE UN CLIMENT CITA "PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO SIN PROCESO Y SIN JUICIO"⁽¹⁵⁾ PUES NO PUEDE HABER PROCESO SIN UNA FINALIDAD JURISDICCIONAL, SALVO EN LA IMPUTABILIDAD, SUPUESTO DONDE LA JUNTA ASUME EL CARACTER DE JUZGADOR MEDIANTE UN PROCESO JURISDICCIONAL AUTONOMO DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA QUE TIENE COMO META CULMINANTE EL LAUDO DE IMPUTABILIDAD.

5.14.1. EN RESUMEN.

LA HUELGA ES UN "PROCESO PRIVADO" PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE CONSISTE EN EJECUTAR UN HECHO QUE ES LA SUSPENSION DEL TRABAJO. ARTICULOS 354, 355 Y 440.

5.14.2. DESPRENDIENDOSE.

DE LOS CONCEPTOS ANTERIORES POR QUE EL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DEL RECUENTO SE RIGE EXCLUSIVAMENTE POR EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA, QUE EN SU ARTICULO 931 SEÑALA. SI SE OFRECE COMO PRUEBA EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES, SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

5.14.2.1. LA JUNTA SEÑALARA EL LUGAR, DIA Y HORA EN QUE DEBA EFECTUAR SE;

5.14.2.2. UNICAMENTE TENDRAN DERECHO A VOTAR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE CONCURRAN A EL RECUENTO.

5.14.2.3. SERAN CONSIDERADOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LOS QUE HUBIE

(15) CLIMENT Beltrán Juan B. Op., Cit. p. 269.

JADORES QUE HAYAN INGRESADO AL TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE PRESENTACION DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO DE HUELGA; Y

5.14.2.5. LAS OBJECIONES A LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN AL RECUENTO, DEBERAN HACERSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA, EN CUYO CASO LA JUNTA CITARA A UNA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS. LAS OBJECIONES QUE PROCEDAN SE SUBSANARAN EN TERMINOS DE LA FRACCION III REFORMADA.

5.14.3. LA PRUEBA DEL RECUENTO.

DEBE PROPONERLA LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO AFECTADOS POR LA HUELGA, SI SE INVOCA COMO CAUSA DE INEXISTENCIA LA FALTA DE LA MAYORIA OBRERA, A QUE SE REFIERE LA FRACCION II DEL ARTICULO 451.

5.15. EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO CISNEROS ILUSTRA ESTA GRAFICA QUE DETERMINA LA "EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA HUELGA"⁽¹⁶⁾

5.15.1.

A PARTIR DE LA SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJOS. ARTICULO 929.

5.15.2.

DENTRO DE LAS 72 HORAS SIGUIENTES PODRA PEDIR EL PATRON QUE SE DECLARE INEXISTENTE LA HUELGA. ARTICULO 929 SI NO CUMPLE EL REQUISITO DE MAYORIA. ARTICULO 451 FRACCION II DE LA LEY.

5.15.3.

EL RECUENTO PRUEBA TORAL PARA DETERMINAR SI EXISTE O NO LA MAYORIA OBRERA, PUEDE OFRECERSE EN EL ESCRITO EN QUE SE PROMUEVE LA INEXISTENCIA O EN LA AUDIENCIA DE PRUEBAS QUE DEBERA CELEBRARSE EN UN TERMINO NO MAYOR DE CINCO DIAS. ARTICULO 930 FRACCION II, NO ES ADMISIBLE EL RECUENTO EN NINGUN CASO COMO CUESTION PREVIA AL ESTALLAMIENTO. ARTICULO 451 FRACCION II.

5.15.4.

CONCLUIDA LA RECEPCION DE PRUEBAS LA JUNTA DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES RESOLVERA SOBRE LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA. ARTICULO 930 FRACCION V.

5.15.5.

SI SE DECLARA INEXISTENTE SE FIJARA A LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS 24 HORAS PARA EL REGRESO A SU TRABAJO. ARTICULO 932 FRACCION II DE NO ACATAR LA RESOLUCION QUEDARAN TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO, SALVO CAUSA JUSTIFICADA.

5.15.6.

SI LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS DURANTE EL RECUENTO VOTAN A

5.16. CORRESPONDE AL SINDICATO EMPLAZANTE LA CARGA DE LA PRUEBA
EN EL RECUENTO

CUANDO EN LA AUDIENCIA DE RECUENTO SE OBJETA EL VOTO EMITIDO POR QUIENES APOYAN EL MOVIMIENTO HUELGUISTICO, ES AL SINDICATO EMPLAZANTE A QUIEN CORRESPONDE ACREDITAR QUE ENTRE LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES QUE APOYAN DICHO MOVIMIENTO Y LA EMPLAZANTE EXISTE RELACION DE TRABAJO Y NO A ESTA DEMOSTRAR LO CONTRARIO, PUES UNO DE LOS REQUISITOS QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EXIGE PARA SUSPENDER LAS LABORES, ES EL DE QUE SEA DECLARADA POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO (ARTICULO 451 FRACCION II); Y EL ARTICULO 459 FRACCION I, SEÑALA QUE LA HUELGA ES LEGALMENTE INEXISTENTE SI LA SUSPENSION DEL TRABAJO SE REALIZA POR UN NUMERO DE TRABAJADORES MENOR AL FIJADO EN LA NORMA ANTES CITADA; DE TAL MANERA QUE SI LA EXISTENCIA DE LA HUELGA REQUIERE QUE SEA DECLARADA POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES, ELLO IMPLICA NECESARIAMENTE LA DEMOSTRACION POR PARTE DE QUIENES INTENTAN EL MOVIMIENTO QUE TENGAN LA MAYORIA DE TRABAJADORES CLIMENT CITA "AL SERVICIO DEL PATRON CONTRA QUIEN SE ENDEREZA ESE MOVIMIENTO"⁽¹⁷⁾ CUANDO ESTA ULTIMA CIRCUNSTANCIA SEA NEGADA POR LA EMPRESA EMPLAZADA.

5.17. EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN LA HUELGA CONTRIBUYE A LA
UNIDAD DE LOS TRABAJADORES EN TORNO AL SINDICATO

(17) Amparo 101/88 Informe. 1988. Tercera Parte. Tomo II. Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito. p. 966. Cit. por. CLIMENT Beltrán Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuarta edición. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México. 1990. p. 524.

EL OBJETIVO DE LA HUELGA PLASMADO EN EL ARTICULO 450 DE LA LEY, ES UNA REPRODUCCION DE LA FRACCION XVIII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL ESTO GARANTIZA A LOS TRABAJADORES, QUE NO TENGAN QUE PREOCUPARSE POR LA LEGITIMIDAD DEL DERECHO DE HUELGA SINO UNICAMENTE POR EL CUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES LEGALES PARA SU EJERCICIO, FORMALIDAD DETERMINANTE ES LA DEL ARTICULO 451 EN SU FRACCION II, AL CITAR QUE LA SUSPENSION SE REALICE POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, ESTA MAYORIA ATRAVES DE LA FIGURA DEL RECUENTO AVALA LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA HUELGA SIENDO EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO "CONTRIBUIR A LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES EN TORNO A SU SINDICATO" REQUISITO EXIGIBLE POR EL DERECHO DE PRESION, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS ENUNCIADOS EN EL ARTICULO 450 DE LA LEY. EL CONCEPTO DE HUELGA ACERTADAMENTE ENUNCIADO POR CASTORENA AL CITAR "LA HUELGA ES LA SUSPENSION DEL TRABAJO CONCERTADO POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PARA DEFENDER Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO PROPIAS O AJENAS DE UNA COLECTIVIDAD DE TRABAJADORES"⁽¹⁸⁾ NOS DA LA DIMENSION EXACTA DE LOS OBJETIVOS QUE PERSIGUE EL MOVIMIENTO DE HUELGA AL AJUSTAR NUESTRO DERECHO POSITIVO COMO ELEMENTOS INDISPENSABLES DEL ARTICULO 450, LOS SIGUIENTES:

5.17.1. LA SUSPENSION DEL TRABAJO.

TENDIENTE A CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCION ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL. ES POR SU PROPIA NATURALEZA, TEMPORAL, NO ES UN ABANDONO DE TRABAJO, NO ES CAUSA PARA PLANTEAR LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO, LOS TRABAJADORES NO

(18) CASTORENA J.Jesús. Op., Cit. p. 301.

TIENEN NI LA INTENCION NI EL PROPOSITO DE PONER FIN A SUS CONTRATOS, TRATAN DE MODIFICAR SU CONTENIDO O DE QUE SE CUMPLAN EXIGEN EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DEL PATRON DE OTORGAR CONDICIONES JUSTAS DE TRABAJO.

5.17.2. EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

CONSISTENTE EN BUSCAR EL EQUILIBRIO DEL CAPITAL Y TRABAJO, ATRAVES DE LA REVISION ANUAL DEL RENGLON SALARIAL, O BIEN BUSCANDO LA MODIFICACION DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ATRAVES DE LA REVISION AL TERMINAR SU PERIODO DE VIGENCIA.

5.17.3. LA DEFENSA DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

PARA EVITAR LAS VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN VIGOR Y SU EFECTO NEGATIVO PARA LA COMUNIDAD OBRERA, LAS VIOLACIONES DEBEN TENER EL CARACTER DE COLECTIVAS DE TAL NATURALEZA QUE AFECTEN EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, PUES SI SON NOTORIAMENTE INSIGNIFICANTES NO PODRIAN CONSTITUIR OBJETO DE HUELGA EN ATENCION A QUE JUNTO A LAS VIOLACIONES ENUNCIADAS DEBE EXPRESARSE LA FORMA EN QUE HABRAN DE SER REPARADAS POR EL PATRON, PUES DE OTRO MODO LO DEJAN EN ESTADO DE INDEFENSION.

5.17.4. EL CUMPLIMIENTO A LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

EL OBJETO NO CONSISTE EN EL QUANTUM, O PORCENTAJE DE LAS UTILIDADES REPARTIBLES A LOS TRABAJADORES, CUYA FIJACION CORRESPONDE A LA COMISION NACIONAL, SINO EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES, COMO LA OBLIGACION PATRONAL DE ENTREGAR A LOS TRABAJADORES COPIA DE LA DECLARACION ANUAL QUE SE PRESENTA A LA SECRETARIA DE HACIENDA Y LA OBSERVANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS EN LOS ARTICULOS 121 Y SIGUIENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.17.5. LA SOLIDARIDAD.

PARA MEJORAR CONDICIONES DE TRABAJO AJENAS A LA COLECTIVIDAD EMPLAZANTE, CONSISTE EN APOYAR UNA HUELGA QUE TENGA POR OBJETO; ALGUNOS DE LOS ENUMERADOS EN LAS FRACCIONES DEL ARTICULO 450 DE LA LEY, LA LLAMADA HUELGA POR SOLIDARIDAD TUVO UNA GRAN SIGNIFICACION EN LOS ORIGENES DE LA HUELGA, QUE REQUIERIA DE AMPLIOS MOVIMIENTOS SOCIALES, CUANDO LAS HUELGAS AISLADAS CARECIAN DE SUFICIENTE CONSISTENCIA PARA ENFRENTARSE A LAS EMPRESAS QUE HACIAN TAMBIEN CAUSA COMUN.

5.17.6. LA UNIDAD CONCERTADA.

ES DECIR, ACORDADA, APROBADA LA SUSPENSION DEL TRABAJO, POR UNA MAYORIA DE TRABAJADORES, EN ASAMBLEA GENERAL PREVIAMENTE CONVOCADA PARA ESTE EFECTO, DENOTA LA CONCIENCIA DE CLASE; PARA GARANTIZAR QUE EL RECUENTO TENGA COMO EFECTO JURIDICO LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES EN TORNO A EL SINDICATO.

5.18. EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO PROVOCA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXPULSION EN CASO DE VOTAR EN CONTRA DEL MOVIMIENTO DE HUELGA

EL EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO CUANDO UN TRABAJADOR SINDICALIZADO EMITE SU VOTO EN CONTRA DEL MOVIMIENTO A HUELGA JUSTIFICA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXPULSION POR TRACION A LAS DEMANDAS DE LA COMUNIDAD OBRERA EN HUELGA. ESTA MEDIDA DISCIPLINARIA CONSTITUYE EN CUALQUIER ORGANISMO OBRERO UN ELEMENTO ESENCIAL PARA LA ADECUADA CONSUMACION DE LOS OBJETIVOS DE HUELGA SEÑALADOS POR EL ARTICULO 450 DE LA LEY, LA LUCHA DE CLASES NO ADMITE LA TRACION A SUS IDEALES Y ANHELOS POR ALIANZAS DE SUS PROPIOS COMPAÑEROS DE CLASE. HISTORICAMENTE LOS PATRONES HAN UTILIZADO ESQUIROLES INCRUSTADOS EN

LAS FILAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA DESESTABILIZAR LOS MOVIMIENTOS REIVINDICATORIOS EMPRENDIDOS POR SINDICATOS COMBATIVOS, POR ELLO MISMO LA ESENCIA DE LA ACTIVIDAD SINDICAL LA CONSTITUYE LA DISCIPLINA, UN SINDICALISMO SIN DISCIPLINA ES TAN PERNICIOSO O MAS QUE UN SINDICALISMO ENTREGUISTA, LAS NORMAS QUE REGULAN LA DISCIPLINA SINDICAL SON LAS MAS IMPORTANTES DE SU ESTATUTO, EL LEGISLADOR, CONSCIENTE DE ELLO Y AUN SUPERANDO LA LIMITACION AUTO IMPUESTA DEL ARTICULO 359 QUE FACULTA A LOS SINDICATOS PARA REDACTARLOS, HA CONSIGNADO EN MATERIA DE DISCIPLINA, CONDICIONES RIGIDAS. EN REALIDAD EL LEGISLADOR PERSIGUIÓ DOS COSAS AL HACERLO: EN PRIMER TERMINO, PONER ENFASIS ESPECIAL EN EL ASPECTO DISCIPLINARIO; EN SEGUNDO LUGAR, DANDO VIDA SINDICAL A LAS GARANTIAS DE AUDIENCIA Y LEGALIDAD, IMPEDIR QUE LAS DIRECTIVAS PUEDAN ABUSAR DE LA APLICACION DE SANCIONES.

5.18.1. LAS REGLAS PARA LA EXPULSION.

DE ACUERDO AL TEXTO DE LA FRACCION VII DEL ARTICULO 371, SON LAS SIGUIENTES:

5.18.1.1. LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES SE REUNIRA PARA EL SOLO EFECTO DE CONOCER LA EXPULSION.

5.18.1.2. CUANDO SE TRATE DE SINDICATOS INTEGRADOS POR SECCIONES, EL PROCEDIMIENTO DE EXPULSION DEBERA SOMETERSE A LA DECISION DE LOS TRABAJADORES DE CADA UNA DE LAS SECCIONES QUE INTEGREN EL SINDICATO.

5.18.1.3. EL TRABAJADOR AFECTADO SERA OIDO EN DEFENSA, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LOS ESTATUTOS.

5.18.1.4. LA ASAMBLEA CONOCERA DE LAS PRUEBAS QUE SIRVAN DE BASE AL PROCEDIMIENTO Y DE LAS QUE OFREZCA EL AFECTADO.

5.18.1.5. LOS TRABAJADORES NO PODRAN HACERSE REPRESENTAR NI EMITIR SU

VOTO POR ESCRITO.

5.18.1.6. LA EXPULSION DEBERA SER APROBADA POR MAYORIA DE LAS DOS TERCERAS PARTES DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO.

5.18.1.7. LA EXPULSION SOLO PODRA DECRETARSE POR LOS CASOS EXPRESAMENTE CONSIGNADOS EN LOS ESTATUTOS DEBIDAMENTE COMPROBADOS Y EXACTAMENTE APLICABLES AL CASO.

ESTE PROCEDIMIENTO EL LEGISLADOR LO PENSO PARA DISCIPLINAR LA CONDUCTA DESHONESTA CON LOS IDEALES DE LA CLASE TRABAJADORA EMANADOS DE SUS PROPIOS COMPAÑEROS DE LUCHA Y PARA EVITAR QUE SE DICTEN SANCIONES EN COMPLICIDAD CON LOS PATRONES EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES QUE LUCHAN POR UN SINDICALISMO AUTONOMO Y DEMOCRATICO.

5.19. EL CONFLICTO CONCLUYE CON LA REIVINDICACION A LOS DERECHOS
DE LOS TRABAJADORES

EL ARTICULO 469 ESTABLECE EN SUS FRACCIONES, COMO CASOS DE TERMINACION DE LA HUELGA; POR ARREGLO, POR ALLANAMIENTO A LAS PETICIONES DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL PATRON Y PAGO DE LOS SALARIOS DEL PERIODO DE HUELGA; POR LAUDO DICTADO POR EL ARBITRO QUE NOMBRAN LAS PARTES, POR LAUDO QUE PRONUNCIE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. SI LOS TRABAJADORES SOMETIERON EL CONFLICTO A SU CONOCIMIENTO.

5.19.1. EL LEVANTAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES JURIDICAS Y LA REANUDACION DE LOS TRABAJOS.

SI LA HUELGA, EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 447, "ES CAUSA LEGAL DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TODO EL TIEMPO

QUE DURE" LA TERMINACION PROVOCA LA HIPOTESIS PLANTEADA EN EL PRECEPTO. ESTO ES, LA HUELGA DEJA DE DURAR, POR CONSIGUIENTE, DEBE REANUDARSE EL FUNCIONAMIENTO NORMAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, QUIERE DECIR, SE REANUDARAN LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA, LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS POR LOS TRABAJADORES Y EL PAGO DE LOS SALARIOS POR EL PATRONO.

5.19.2. LA TERMINACION DE LA HUELGA Y SUS EFECTOS.

CONCLUYEN CON LA REIVINDICACION DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS SUPUESTOS PUBLICITADOS A CONTINUACION:

5.19.2.1. LOS EFECTOS INMEDIATOS DEL CONVENIO O DEL LAUDO QUE PONE FIN AL CONFLICTO TOMANDO COMO SUPUESTO LA HUELGA POR INCUMPLIMIENTO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS Y LA QUE PERSIGUIO COMO OBJETIVO LA FIJACION DE NUEVAS CONDICIONES DE PRESTACION DE LOS SERVICIOS, EN LOS DOS SUPUESTOS, EL EMPRESARIO DEBERA CUMPLIR EL CLAUSULADO VIOLADO O APLICAR LAS NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO.

5.19.3. EL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS POR LOS DIAS QUE DURO LA HUELGA. LA SOLUCION DE LOS SUPUESTOS DEBE ANALIZARSE EN FUNCION DE LAS CAUSAS DE TERMINACION PREVISTAS EN EL ARTICULO 469:

5.19.3.1. SI LAS PARTES LLEGAN A UN CONVENIO, EN EL DEBEN DETERMINAR EL MONTO DE LOS SALARIOS QUE HABRA DE CUBRIR EL PATRONO A LOS TRABAJADORES.

5.19.3.2. EL ALLANAMIENTO DEL PATRONO A LAS PETICIONES CONTENIDAS EN EL PLIEGO DE EMPLAZAMIENTO. OBLIGA A EL PATRONO AL PAGO DE LA TOTALIDAD DE LOS SALARIOS CAIDOS.

5.19.3.3. POR LAUDO DICTADO POR EL ARBITRO O POR LAUDO QUE PRONUNCIE LA JUNTA.

AMBOS CORREN LA MISMA SUERTE, CON UNA DISTINCION AL RESPECTO; SI LOS

TRABAJADORES OBTIENEN UNA VICTORIA TOTAL, PORQUE SUS PETICIONES QUEDARON PLE _
NAMENTE JUSTIFICADAS, EL ARTICULO 470, SERA DE APLICACION ESTRICTA PERO ES _
POSIBLE QUE OBTENGAN UN TRIUNFO PARCIAL, PORQUE SUS DEMANDAS SE MOSTRARON _
EXAGERADAS; CREEMOS QUE NOS HALLAMOS ANTE UN CASO DE ARBITRIO JUDICIAL, EN _
EL QUE TENDRA APLICACION DE LA CUEVA CITA "LA IDEA DE LA EQUIDAD"⁽¹⁹⁾ MENCIO _
NADA EN EL ARTICULO 17: EL ARBITRO O LAS JUNTAS CONSIDERARAN EL ESCRITO DE _
EMPLAZAMIENTO, LA RESPUESTA DEL EMPRESARIO Y LAS PROPOSICIONES QUE SE PRODU _
JERON EN LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACION; YA QUE PUEDE ACONTECER QUE LAS SUG _
RENCIAS DE UNA DE LAS PARTES COINCIDAN CON LOS PUNTOS RESOLUTIVOS DEL LAUDO _
EN CUYA HIPOTESIS PODRIA HACERSE UNA CONDENNA TOTAL, O QUE, POR LO CONTRARIO _
EL LAUDO SE COLOQUE EN UN JUSTO MEDIO QUE PODRIA SERVIR PARA LA FIJACION DE _
UN PORCENTAJE PROPORCIONAL.

5.19.4. SINTETIZANDO.

RESULTA POR DEMAS EVIDENTE QUE EN CADA UNO DE LOS CASOS DEL ARTICULO _
469 EL CONFLICTO CONCLUYE CON LA REIVINDICACION A LOS DERECHOS DE LA CLASE _
TRABAJADORA, CON UNA VICTORIA ABSOLUTA, O CON UN TRIUNFO PARCIAL.

5.20. NO PROVOCA EL ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR EL HECHO
DE QUE EL VOTO NO SE EMITA EN SECRETO EN CASO DE PRESENTARSE
LAS VARIANTES SIGUIENTES

5.20.1. SI EL TRABAJADOR ES DESPEDIDO POR LA EMPRESA.

(19) DE LA CUEVA Mario. Op., Cit. p. 680.

POR EMITIR SU VOTO A FAVOR DE LA HUELGA LO TIENE QUE INDEMNIZAR, POR NO SER UNA CAUSA DE RESCISION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON CON FORME LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.20.2. SALVO QUE DE ACUERDO A EL ARTICULO 932.

LA JUNTA DECLARE LA INEXISTENCIA LEGAL DEL ESTADO DE HUELGA, FRACCION I, DEBIENDO FIJAR EN ESTE CASO UN TERMINO DE VEINTICUATRO HORAS PARA QUE REGRESEN A SU TRABAJO, LOS HUELGUISTAS. FRACCION II. DEBERA NOTIFICAR LO ANTERIOR POR CONDUCTO DE LA REPRESENTACION SINDICAL, APERCIBIENDO A LOS TRABAJADORES QUE POR EL SOLO HECHO DE NO ACATAR LA RESOLUCION, QUEDARAN TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO, SALVO CAUSA JUSTIFICADA.

5.20.3. SI LE APLICAN A UN TRABAJADOR.

LA CLAUSULA DE EXPULSION POR DESPIDO DEL SINDICATO EN CASO DE NO VOTAR A FAVOR DE LA HUELGA, PROVOCANDO UN BOYCOT AL MOVIMIENTO TENDRA QUE SEGUIR EL SINDICATO EL PROCEDIMIENTO PREVIAMENTE ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTICULO 391 FRACCION VII.

5.20.4. EL AMPARO.

EL AMPARO DIRECTO 2546/1955. 4a. SALA. INFORME 1957, PAG. 16 PUBLICITADO POR RAMOS EUSEBIO CITA "CLAUSULA DE EXCLUSION, SUS REQUISITOS" PARA QUE PUEDA CONSIDERARSE QUE LA CLAUSULA DE EXCLUSION FUE LEGALMENTE APLICADA A UN TRABAJADOR EXPULSADO DEL SINDICATO, SE PRECISA LA CONCURRENCIA DE LOS SIGUIENTES HECHOS: QUE LOS MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EXPULSION ESTEN PREVISOS EN LOS ESTATUTOS DE LA ORGANIZACION, QUE SE PRUEBE QUE CONCURRIO UNO DE LOS MOTIVOS Y QUE SE SIGUIO EL PROCEDIMIENTO ESTATUTARIO PARA LA EXPULSION, QUE ESTA FUE APROBADA POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO (DEBIENDO CONSTAR EN EL DOCUMENTO RESPECTIVO LOS NOMBRES DE CADA UNO DE

LOS ASISTENTES A LA ASAMBLEA, EL SENTIDO EN QUE VOTO Y SU FIRMA), QUE LA
CLAUSULA DE EXCLUSION ESTE ESTIPULADA EN EL CONTRATO COLECTIVO Y QUE SE COMU
NIQUE AL PATRON EN FORMA AUTENTICA EL ACUERDO DE EXPULSION.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- AL NO EMITIRSE EL VOTO EN SECRETO ACTUALMENTE FACILITA QUE EL SINDICATO DECLARADO EL TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR LA JUNTA, EFECTIVE UNA DEPRIVACION DE SUS FILAS AL CONCEDER EL RECUENTO SELECCIONANDO A LOS TRABAJADORES QUE VOTARON EN SU CONTRA POR CONSIDERARLOS SUS ENEMIGOS POLITICOS RICALISTA CANCELA LA LIBERTAD POSITIVA O NEGATIVA DE ASOCIARSE CONFORME A LA LEY, PRIVANDO A EL TRABAJADOR DE SU DERECHO A SER INDEMNIZADO Y A SER OIDO Y VENCIDO EN JUICIO DEJANDOLO EN ESTADO DE INDEFENSION.

1.- EFECTOS JURIDICOS DEL RECUENTO, ARTICULO 931.- SI SE OFRECE COMO PRUEBA EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

- LA JUNTA SEÑALARÁ EL LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE EFECTUARSE;
- UNICAMENTE TENDRAN DERECHO A VOTAR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE CONCURRAN AL RECUENTO;
- SERAN CONSIDERADOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LOS QUE HUBIESEN SIDO DESPIDIDOS DEL TRABAJO DESPUES DE LA FECHA DE PRESENTACION DEL ESCRITO DE EMPLEZAMIENTO;
- NO SE COMPUTARAN LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, NI LOS DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN INGRESADO A EL TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE PRESENTACION DEL ESCRITO DE EMPLEZAMIENTO DE HUELGA; Y
- LAS OBJECIONES A LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN A EL RECUENTO, DEBERAN HACERSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA EN CUYO CASO LA JUNTA CITARA A UNA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y RENDICION DE PRUEBAS.

EN SINTESIS, CONSIDERAMOS QUE EL ARTICULO 931, ES EL APROPIADO PARA OFRECER LA PRUEBA DEL RECUENTO EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA PERO ES INCONCLUSIVO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO AL OPONERSE SUS EFECTOS JURIDICOS A EL PRINCIPIO DE LA IMPERATIVIDAD ABSOLUTA DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE ESTA CONSIGNADO EN EL ARTICULO 123 FRACCION XXVII DE LA CONSTITUCION GENERAL.

1.1. EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

POR "PATARSE DE UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR "NO EMITA SU VOTO EN SECRETO DURANTE EL RECUENTO NO PROVOCA SU ESTADO DE INDEFENSION" EN CASO DE PRESENTARSE LAS DOS VARIANTES SIGUIENTES:

- LA EMPRESA DESPIDE ALGUN TRABAJADOR POR HABER EMITIDO SU VOTO A FAVOR DE LA HUELGA DURANTE EL RECUENTO LO TIENE QUE INDEMNIZAR, SALVO QUE LA HUELGA SEA DECLARADA INEXISTENTE Y NO SE PRESENTEN A LABORGAR LOS TRABAJADORES EN UN TERMINO DE 24 HORAS, ARTICULO 932 DE LA LEY.
- CUANDO EL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO APLIQUE LA CLAUSELA DE EXCLUSION POR DESPIDO DEL SINDICATO A UN TRABAJADOR CON LA CONSECUENTE SEPARACION DE SU EMPLEO POR HABER QUEBRANTADO LA DISCIPLINA DEL MOVIMIENTO HUELGISTICO TENDRA QUE SEGUIRSE EL PROCEDIMIENTO PREVIAMENTE ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 391 FRACCION VII DE LA LEY.

1.2. EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD

SE TRATA DE UN CONFLICTO INTER SINDICAL QUE NO PERMITE LA INCUMBENCIA DEL PATRON: EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR "NO EMITA SU VOTO EN SECRETO DURANTE EL RECUENTO PROVOCA" SU ESTADO DE INDEFENSION" EN CASO DE PRESENTARSE ESTAS DOS HIPOTESIS:

- SI LA EMPRESA DESPIDE ALGUN TRABAJADOR POR HABER EMITIDO SU VOTO DURANTE EL RECUENTO EN CONTRA DEL SINDICATO DECLARADO TITULAR POR LA JUNTA NO ESTA OBLIGADA A EN TREGARLE SU INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE BASTA QUE EL TITULAR DEL CONTRATO INVOQUE LA CLAUSELA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO PARA QUE EL TRABAJADOR PERDA "SU DERECHO A SU INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE".
- LA APLICACION DE LA CLAUSELA DE EXCLUSION POR RENUNCIA AL SINDICATO PROVOCA EL "ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR" AL NO EXISTIR UN PROCEDIMIENTO EN LA LEY QUE "TUELE LA GARANTIA INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR DE SER OIDO Y VENCIDO EN JUICIO". BASTA QUE EL CONTRATO COLECTIVO ESTIPULE LA CLAUSELA DE EXCLUSION DE ACUERDO A EL ARTICULO 395 SEGUNDO PARRAFO DE LA LEY Y QUE SEA INVOCADADA POR LA DIRIGENCIA SINDICAL, PARA QUE LA EMPRESA SE OBLIGUE A CUMPLIR ESTA PETICION

SEGUNDA.- ES NECESARIO DESVINCULAR EL ARTICULO 931, CORRESPONDIENTE AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA DEL ARTICULO 895 DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES AL OFRECERSE LA PRUEBA DEL RECUENTO ADICIONANDOLE A EL ARTICULO 895 EN SU FRACCION III, LA ESTRUCTURA TECNICA JURIDICA QUE HAGA FACILITE EMITIR EL VOTO EN SECRETO COMO MEDIO IDONEO PARA COMBATIR EL ESTADO DE INDEFENSION DEL TRABAJADOR ATRAVES DE UNA POLITICA ADMINISTRATIVA AUTENTICAMENTE TUTELAR DE SUS DERECHOS.

2.- EFECTOS JURIDICOS DEL RECUENTO ARTICULO 895, FRACCION III REFORMADA.- SI SE OFRECE COMO PRUEBA EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

- LA JUNTA SEÑALARÁ EL LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE EFECTUARSE; LAS PARTES DE COMUN ACUERDO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 392 DE ESTA LEY, INTEGRARAN UNA COMISION MIXTA CON EL NUMERO DE MIEMBROS QUE LA JUNTA JUZGUE CONVENIENTE, ESTA COMISION COLOCARA LAS URNAS DONDE DEBERAN DEPOSITAR SU VOTO LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA FRACCION ANTERIOR DE ESTE ARTICULO.
- UNICAMENTE TENDRAN DERECHO A VOTAR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE CONCURRAN A EL RECUENTO.
- ESTA COMISION ENTREGARA A CADA TRABAJADOR UNA BOLETA FOLIADA Y SELLADA, PREVIA MENTE AUTORIZADA POR LA JUNTA, EN ESTA BOLETA EMITIRAN SU VOTO LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN A EL RECUENTO, CRUZANDO LAS SIGLAS DE LA CENTRAL OBRERA DE SU PREFERENCIA "OMITIENDO EXPRESAR SU NOMBRE PARA MANTENER EN SECRETO EL VOTO" DE ACUERDO A LO PREVISTO EN EL ARTICULO 41 CONSTITUCIONAL, QUE SEÑALA TEXTUALMENTE EL SUFRAGIO UNIVERSAL DEBERA SER LIBRE, SECRETO Y DIRECTO.
- SERAN CONSIDERADOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LOS QUE HUBIESEN SIDO DESPIDIDOS DEL TRABAJO DESPUES DE LA FECHA DE PRESENTACION DE LA DEMANDA DE TITULARIDAD.
- NO SE COMPUTARAN LOS VOTOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, NI LOS DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN INGRESADO A EL TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA DE TITULARIDAD.
- LA JUNTA INTEGRARA UNA LISTA UNICA CONTENIENDO NOMBRE, ANTIGUEDAD Y CATEGORIA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PARA VERIFICAR LO ESTABLECIDO EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, PERMITIENDOSE EL DERECHO A VOTAR A QUIENES CONCURRAN A EL RECUENTO.
- LAS OBJECIONES A LOS TRABAJADORES QUE CONCURRAN A EL RECUENTO, DEBERAN HACERSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA EN CUYO CASO LA JUNTA CITARA A UNA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y RENDICION DE PRUEBAS.- LAS OBJECIONES QUE PROCEDAN SE SUBSANARAN DE ACUERDO A LO PREVISTO EN ESTA FRACCION.

2.1. EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

QUEDA DESVINCULADO CUALQUIER EFECTO JURIDICO PRODUCIDO POR LA PRUEBA DEL RECUENTO OFRECIDA EN EL ARTICULO 931 DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA PROPOSTA DE REFORMA A EL ARTICULO 895 FRACCION III DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

2.2. EFECTO JURIDICO DEL RECUENTO EN LA DEMANDA DE TITULARIDAD

LA REFORMA QUE SE PROPONE A EL ARTICULO 895 FRACCION III DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES PARA EMITIR EL VOTO EN SECRETO CONTIENE UNA POLITICA ADMINISTRATIVA AUTENTICAMENTE TUTELAR DE LOS TRABAJADORES CONSIDERAMOS QUE ESTE ES EL MEDIO IDONEO DE DEFENSA PARA COMBATIR LAS HIPOTESIS PLANTeadas CON ANTERIORIDAD COMO EFECTO JURIDICO AL OFRECERSE LA PRUEBA DEL RECUENTO EN TERMINOS DEL ARTICULO 931 DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA LO CUAL PODREMOS CONSTATAR SIGUIENDO NUESTROS LINEAMIENTOS:

- LA ESTRUCTURA TECNICA JURIDICA PARA EMITIR EL VOTO EN SECRETO TIENE QUE SER LA QUE DEL RECUENTO COADUYVA A EVITAR QUE SE TIPIFIQUE MEDIANTE EL VOTO LA FIGURA JURIDICA DE LA "RENUNCIA AL SINDICATO" DECLARADO TITULAR POR LA JUNTA; Y
- EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR EMITA SU VOTO EN SECRETO DURANTE EL RECUENTO SUBSANNA SU ESTADO DE INDEFENSION AL ATENVERSE LA POSIBILIDAD DE QUE EL SINDICATO DECLARADO EL TITULAR POR LA JUNTA AL IDENTIFICARLO COMO IDENTIEMTE INVOQUE LA CLAUSELA DE EXCLUSION PARA SEPARARLO DE SU EMPLEO SIN SER OIDO Y VENCIDO EN JUICIO.

BIBLIOGRAFIA

a.- TEXTOS

BERMUDEZ Cisneros Miguel. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Tercera Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1983.

BERMUDEZ Cisneros Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera Reimpresión. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México 1991.

BURGOA O. Ignacio. EL JUICIO DE AMPARO. Vigésimosexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1988.

CAVAZOS Flores BALTAZAR. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA. Segunda Edición (Primera de Editorial Trillas) Editorial Trillas, S.A. México 1977.

CASTORENA J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Derecho Sustantivo. Sexta Edición. México 1984.

CLIMENT Beltrán Juan B. ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera Edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México 1989.

CLIMENT Beltrán Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuarta Edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México 1990.

CORDOVA Romero Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1986.

DE BUEN L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo Primero. Editorial Porrúa, S.A. México 1986.

DE BUEN L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo Segundo. Octava Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1990.

DE BUEN L. Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1990.

DE LA CUEVA Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Décima Pr
mera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1988.

DE LA CUEVA Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Quinta Edi
ción. Editorial Porrúa, S.A. México 1989.

Comisión Federal de Electricidad y Sindicato Unico de Trabajadores Electri
cistas de la República. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. 1990-1992. México -
1990.

GARIZURIETA González Jorge M. ENSAYO DE LA PROGRAMACION AL SEGUNDO CURSO DE DE
DERECHO DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES, FACULTADES Y ESCUELAS DE MEXICO. -
Segunda Edición. Editorial Grijalbo, S.A. México 1981.

GUERRERO Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Décimo Sexta Edición. Edi
torial Porrúa, S.A. México 1989.

RAMOS Eusebio. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA. 2a.
Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1978.

ROCHA Bendala Juan Francisco, FRANCO G.S. José Fernando. LA COMPETENCIA EN -
MATERIA LABORAL. Primera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México -
1975.

ROSS Gámez Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera reimpresión. -
Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1991.

TRUEBA Urbina Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Teoría Integral 3a. Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México 1975.

TRUEBA Urbina Alberto. TRUEBA Barrera Jorge. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 60ª. -
Edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México 1989.

b.- LEGISLACION.

CARTAS Sosa Rodolfo, GONZALEZ Schmal Jesús, VIEYRA Reyes Arturo. CONSTITUCION Tr
POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tercera reimpresión. Editorial Tr
llas, S.A. de C.V. México 1985.