

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

ARAGÓN.

SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA

LICENCIATURA EN DERECHO

MATERIAL DIDÁCTICO
DERECHO DEL TRABAJO II

Rodrigo Maison Rojas
Compilador

RECONOCIMIENTOS

Esta publicación electrónica enmarca uno de los objetivos fundamentales de la División del SUAEC de la Facultad de Estudios Superiores Aragón, así como la elaboración del material didáctico para el Sistema Universidad Abierta de la UNAM.

Responsable institucional

Lilia Turcott González

Jefe de la división

Benjamín Rafael Ron Delgado

Coordinación para la elaboración del material contenido en el CD

Juan José Ortiz Montuy
Alfredo Velasco Rodríguez

Asesoría pedagógica

Yolanda Navarrete Camacho

D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Aragón
División Sistema Universidad Abierta y Educación Continua
Bosques de Aragón, Estado de México

Material didáctico empleado con fines académicos, no lucrativos

Adaptado con fines educativos

PRESENTACIÓN

El Sistema Universidad Abierta ha cumplido 30 años de contribuir a la innovación del proceso enseñanza-aprendizaje en la Universidad Nacional Autónoma de México y en todo el país. En 1972, a iniciativa del Dr. Pablo González Casanova se creó el Sistema Universidad Abierta enfocado al aprendizaje exigencias prácticas de la vida tanto cotidiana como profesional.

La educación abierta es una forma de organización y políticas que tienden a la flexibilización en cuanto a tiempos, plazos y formas de interacción entre estudiante y asesor.

La participación de estudiante y asesor en la construcción del conocimiento es con base a la corresponsabilidad de ambos protagonistas.

En este sentido, la División del Sistema Universidad Abierta tiene la responsabilidad de poner al alcance de la mano del estudiante todos los elementos necesarios para la consecución de los objetivos de aprendizaje. Un elemento básico de este proceso lo constituye el material didáctico en torno al cual giran las fortalezas del sistema abierto.

Los materiales didácticos más que una antología de lecturas, es una estrategia de trabajo diferente para garantizar su uso adecuado. En este caso, los materiales didácticos son auto administrables, es decir, cuentan con los elementos suficientes para que el estudiante por sí mismo pueda comprender los objetivos de aprendizaje, desarrollar las actividades que le permitan alcanzarlos y contar con los elementos de evaluación y auto evaluación en el momento en que deben realizar sus exámenes.

Complementando lo anterior, la labor del asesor es potenciar la utilidad de estos materiales didácticos para hacer que los elementos básicos que se encuentran en ellos sean ampliados y profundizados a través de la discusión no sólo con un estudiante en particular, sino con el total de participantes en cada asignatura.

El material didáctico y las sesiones de asesorías personalizadas o grupales, a distancia o presenciales son espacios de análisis donde el estudiante es activo promotor de su aprendizaje y no un pasivo oyente.

En este orden de ideas se cuenta con material didáctico de cuidadosa selección de lecturas que abarca los variados temas del programa de estudio e incluye de manera clara los objetivos y actividades para conseguirlos, asimismo, se encuentran en este material didáctico los elementos para medir el avance del aprendizaje.

Como toda actividad universitaria es un material que está sujeto a la crítica bajo la premisa de que todo es perfectible. Dado el vertiginoso avance de la ciencia en esta era del conocimiento, se considera también que es una obra temporal constantemente sujeta a revisión y modificación para mantenerla a tono con los cambios que el estudio del Derecho impone.

Finalmente, la División del SUA Aragón destaca el esfuerzo que significó hacer llegar a sus manos este material didáctico. Para lograrlo se conjugaron muchos esfuerzos tanto académicos como prácticos por parte de los autores en un trabajo pionero en la más joven de las Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Benjamín Rafael Ron Delgado
Jefe de la División
Sistema Universidad Abierta y Educación Continua

ÍNDICE

Introducción.....

Datos de identificación de la asignatura.....

Objetivo general.....

Criterios para la evaluación.....

- I. Derecho colectivo.
- II. Idea general de la asociación profesional.
- III. Fundamentos constitucionales de la asociación profesional.
- IV. Orígenes de los sindicatos.
- V. Diversas formas de sindicalización.
- VI. Requisitos para la formación de sindicatos.
- VII. Estatutos sindicales.
- VIII. Contrato colectivo de trabajo.
- IX. El contrato colectivo en el Derecho Civil.
- X. Caracterización del sindicato en la contratación colectiva.
- XI. Naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.
- XII. Nacimiento y depósito del contrato colectivo de trabajo.
- XIII. Cláusulas de exclusión.
- XIV. Conflictos de trabajo.
- XV. Autoridades laborales.
- XVI. Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- XVII. Huelga.
- XVIII. Períodos de la huelga.
- XIX. El Derecho Procesal del Trabajo.
- XX. Jurisdicción y competencia de las juntas en materia procesal del trabajo.
- XXI. Medios de comunicación.
- XXII. Actuaciones de las juntas.
- XXIII. Demanda y reconvención.
- XXIV. Pruebas.
- XXV. Resoluciones laborales.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral, es una materia de reciente creación, de las más jóvenes en el campo del Derecho, por consiguiente es una materia aun en construcción y en constante expansión, su creación se debe principalmente a los movimientos colectivos de los trabajadores, que posteriormente encontraron su sustento teórico en el Manifiesto Comunista de Marx y Engels. No obstante, su desarrollo se ha dado a la par de los movimientos sociales en Europa, así como por la Revolución Industrial, las crisis provocadas por el Liberalismo económico, y la transición que se gestó con la creación de la Sociedad de las Naciones Unidas hasta llegar al Neoliberalismo económico. De igual manera, los proyectos de experimentación social en América han sido un elemento fundamental del sindicalismo; y en el contexto nacional el corporativismo priísta, creado por Cárdenas del Río.

No obstante, se procuró no cargar al estudiante de un cúmulo de material que a la postre complique su enseñanza, ya que todo material, sobre todo para los estudiantes que se inician en el conocimiento del campo del derecho debe ser sencillo y comprensible, claro que, esto no quiere decir que el lector deba concretarse únicamente al material, sino por el contrario, debe despertar en él un espíritu investigador.

Esta antología consta de veintiseis unidades estructurados de acuerdo al Programa de la asignatura de Derecho del Trabajo II, y como base, los textos más usuales correspondientes al primer curso de Derecho del Trabajo, conforme se imparte en la Carrera de Derecho de la Facultad de Estudios Superiores Aragón.

Complementan la antología, actividades de aprendizaje, al final de cada unidad se considera la bibliografía complementaria, y con el propósito que el estudiante valore su aprendizaje se brinda una guía de autoevaluación.

Estamos conscientes, que seguramente esta compilación de textos no es suficiente para entrar al análisis profundo de la materia, dado las diferentes corrientes que la sustentan, pero si lo indispensable para que el estudiante de la Carrera de Derecho del Sistema Universidad Abierta, posea los conocimientos necesarios para afrontar los retos que la actividad profesional le imponga.

Por último, confiamos que la crítica constructiva de quienes consulten el material, ayudará a perfeccionarlo y poco a poco hacerlo mucho más didáctico, sin que con ello, se pretenda formar profesionistas carentes de los conocimientos fundamentales.

RODRIGO MAISON ROJAS

NOMBRE DE LA ASIGNATURA:

Derecho del Trabajo II

LICENCIATURA:

Derecho.

SEMESTRE:

Octavo

CICLO Y ÁREA A LA QUE PERTENECE:

Ciclo formativo

Área Laboral

SERIACIÓN:

Esta asignatura es antecedente de Derecho del Trabajo I de 7º semestre, y como consecuente, Derecho Procesal del Trabajo de 9º semestre y Derecho de la Seguridad Social del 9º semestre.

CARÁCTER:

Obligatoria

NÚMERO DE CRÉDITOS Y CLAVE:

10 Créditos

Clave 1801

Objetivo general del curso

Relacionar los conceptos fundamentales en el Derecho Colectivo del Trabajo, conocer las figuras de asociación profesional y sindicato, y sus consecuencias jurídicas; conocer la naturaleza del contrato colectivo de trabajo y la terminología propia; así como utilizar y aplicar la parte objetiva y subjetiva de la Ley Federal del Trabajo a problemas concretos, en el ámbito de esta área jurídica, ya sea como abogado patronal o defendiendo los derechos de los trabajadores.

Criterios de evaluación

El curso de Derecho del Trabajo II se divide en dos partes, la primera de Derecho Colectivo y la segunda sobre el Derecho Procesal del Trabajo. En el Derecho Colectivo, se estudiarán las instituciones que lo componen, la asociación profesional, los conflictos colectivos y la contratación colectiva. En cuanto al Derecho Procesal del Trabajo, se estudiarán las distintas etapas del procedimiento laboral ordinario y de los

procedimientos especiales para la aplicación de las normas sustantivas de la parte individual y de la parte del derecho colectivo del trabajo.

Para lo cual el estudiante deberá desarrollar las tareas y ejercicios propuestos a fin de comprender correctamente los temas y llegar así a su dominio y aplicación en el campo profesional.

En el desarrollo del curso se aplicaran diversos métodos para la comprensión de contenido temático, tales como el método histórico a fin de conocer los antecedentes históricos del derecho colectivo, el método analítico, toda vez que se estudiaran los distintos temas a fondo en cada una de sus partes, el método deductivo al estudiar el marco legal que regula el derecho colectivo, el método sintético porque estudiaremos todo en su conjunto y el método exegético al estudiar la ley y su interpretación.

En esta unidad se abordarán los conceptos generales de coalición, asociación profesional, contrato colectivo, contrato-ley, etc., todo esto con el objetivo de entender lo que es el derecho colectivo.

Además, se analizarán las instituciones que comprenden al derecho del trabajo, y su participación en los conflictos colectivos.

Objetivos particulares.

Diferenciar el Derecho Colectivo del Derecho Individual del Trabajo, entender las instituciones que comprende y los conflictos de tipo colectivo.

CONTENIDOS

- 1.1 Concepto.
- 1.2. Instituciones que comprende.
- 1.3. Coalición.
- 1.4. Asociación Profesional.
- 1.5. Contrato Colectivo de Trabajo.
- 1.6. Contrato-Ley.
- 1.7. Reglamento interior de trabajo.
- 1.8. Conflictos colectivos.

[...] VI. TEORÍA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

[...] Sostuvimos la tesis de que el derecho del trabajo es un estatuto unitario compuesto de varias partes, e hicimos una primera división entre el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora. Subdividimos después la parte nuclear en el derecho individual del trabajo y el derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores y añadimos que la previsión y con mayor razón la seguridad social, habían adquirido su autonomía, lo que les permitió convertirse en un estatuto independiente, si bien la parte primera de este libro sustenta la tesis de que el derecho del trabajo y la seguridad social son dos ordenamientos jurídicos que persiguen una finalidad común: proporcionar a los hombres una existencia decorosa y al abrigo del temor, en el presente y en el futuro. Explicamos enseguida que la envoltura protectora es “el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del derecho del trabajo”; y la subdividimos en las autoridades del trabajo, en el derecho colectivo y en el derecho procesal del trabajo. Finalmente, definimos al derecho colectivo como “los principios, normas e instituciones que reglamentan la Formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo”. [...]

1.2. Instituciones que comprende.

[...] El movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital con una finalidad de múltiples matices: primeramente, conquistar su derecho a la existencia —libertad sindical y reconocimiento de los sindicatos de trabajadores— en segundo término, romper el principio de que toda controversia debía someterse al conocimiento y decisión de los tribunales estatales —reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la autocomposición del conflicto— y en tercer lugar, superar la concepción del contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral —contratos y convenciones colectivos— de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria. De ahí que el derecho colectivo sea un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.

Desde el punto de vista de la clase obrera, la política puede definirse diciendo que es el conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales. Lo cierto es que la clase trabajadora no se movió dentro del orden jurídico estatal, sino en contra de él, en la única gesta heroica del siglo pasado lo que quiere decir que fue una lucha por un derecho nuevo, por lo que hoy denominamos derecho colectivo del trabajo, por lo tanto, un ordenamiento que no existía al iniciarse la lucha, sino que fue su creación, el reconocimiento de un poder social que no sería un poder estatal, por lo contrario, la legitimación de un poder que habría de combatir por un derecho justo para sus miembros y por transformar en el mañana el orden social, económico y jurídico de los pueblos.

En suma, el derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo.

B) Una visión triangular del derecho colectivo del trabajo

Del seis al catorce de septiembre de 1976 se celebró en nuestra Ciudad de México el “Primer coloquio sobre libertad sindical en América Latina”, organizado por la Oficina Internacional del Trabajo, al que tuvimos el honor de ser invitados. Fueron muchos y muy brillantes los dictámenes, ponencias y exposiciones que

escuchamos. En una de las sesiones cruzó frente a nosotros un rayo de luz, que dejó como estela la visión triangular del derecho colectivo del trabajo.

En todos los escritos, ensayos y libros, hemos sostenido firmemente la unidad del derecho colectivo del trabajo, misma que se encuentra en la doctrina alemana, creadora del término derecho colectivo del trabajo, en la francesa, que habla del derecho de las relaciones colectivas del trabajo, y en la italiana que prefiere la locución derecho sindical.

La doctrina alemana, lo mismo en la República de Weimar que en la segunda postguerra, afirma la existencia de una tríada unida de las instituciones del derecho colectivo del trabajo.¹⁹ Los maestros Hueck-Nipperdey, en las ediciones de su obra de 1932 y 1959 y, e profesor de la Universidad de Kiel Arthur Nikisch encontraron tres elementos: las asociaciones del trabajo, de empresa o de profesión, sus convenios, contratos colectivos y contratos-ley u obligatorios, y los conflictos obrero-empresariales.

Paul Durand,²⁰ a quien ya hemos tenido ocasión de mencionar, hizo una distinción paralela: el derecho de las relaciones colectivas de trabajo comprende cuatro términos, “el primero se ocupa de los sindicatos, el siguiente de las convenciones colectivas, el tercero de los conflictos de trabajo y el cuarto de los procedimientos para la regulación de los conflictos colectivos”.

La escuela italiana cuenta con los arts. 39 y 40 de la Constitución de 1946, en los que se declara que “la organización sindical es libre”, que “los sindicatos registrados son personas jurídicas que pueden estipular contratos colectivos” y que “el derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo regulen”, las que hasta la fecha no se han dictado, pues los sindicatos obreros se han opuesto sistemáticamente a cualquier reglamentación de sus movimientos de huelga. De estas normaciones, los colaboradores de Luisa Riva Sanseverino y de Giuliano Mazzoni²¹ analizaron las cuestiones siguientes: la autonomía sindical, el contrato colectivo de trabajo y la autotutela sindical, que comprende los conflictos colectivos de trabajo y sus formas de solución, la conciliación y el arbitraje y las huelgas y los paros.

La relectura de los libros que venimos de mencionar nos dejó la impresión de que los maestros europeos reconocen que las instituciones del derecho colectivo del trabajo integran una unidad, una consecuencia natural de que fueron el resultado de la lucha obrera en defensa de la libertad, que posee dos dimensiones: el derecho a vivir como corporaciones humanas y el derecho a actuar para la realización de sus fines, esto es, la libertad sindical comprendió, desde un principio, la facultad de negociar colectivamente las condiciones de prestación de los trabajos, así como la posibilidad de utilizar los medios o caminos convenientes o necesarios para obligar a los empresarios a aceptar la contratación colectiva en condiciones justas.

Creemos que la escisión del derecho colectivo del trabajo en tres instituciones, que si bien perseguirían una finalidad única, que es el bienestar inmediato de la clase trabajadora y de sus hombres y la creación de una sociedad futura en la que cese la explotación del hombre por el hombre, podrían no obstante declararse independientes entre sí, de tal manera que podría suprimirse alguna de ellas, así el caso de la huelga en la Italia fascista, destruye la esencia del derecho colectivo del trabajo: la supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto; la negación del derecho a la negociación y contratación colectivas colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad para la acción; y la prohibición de la huelga nos regresaría al siglo pasado, cuando la celebración de un contrato colectivo dependía del sentido caritativo del empresario. En las hipótesis presentadas, lo único que subsistiría sería una caricatura del derecho colectivo.

En nuestra obra anterior *Derecho mexicano del trabajo* (t. I, pág. 258) y en el tomo primero de ésta (cap. II apartado III), nos referimos al derecho del trabajo como un derecho unitario compuesto por varias partes y en relación con el derecho colectivo, dijimos:

El derecho colectivo del trabajo se desdobra en varios principios e instituciones: la libertad de coalición fluye hacia la asociación profesional y la huelga. Aquélla es la unión permanente de los trabajadores, en tanto

la huelga es el procedimiento que permite obligar a los patronos a aceptar una regulación equitativa de las relaciones de trabajo; y el contrato colectivo plasma dicha regulación.

La visión triangular del derecho colectivo del trabajo, a la que también se puede llamar la teoría de la unidad indisociable, está apuntada en los testimonios transcritos, pero le faltaba precisión. Fue, volveremos a decirlo, en el Coloquio de la OIT sobre la libertad sindical donde se abrió el panorama: fueron muchas y muy brillantes las intervenciones de los asistentes al Coloquio, en las que dolorosa mente se puso de relieve, que en los pueblos latinoamericanos, con magníficas excepciones, claro está, no se respetaban los principios e instituciones, particularmente la huelga, con el pretexto de que la sindicación, la negociación y contratación colectivas y la huelga misma, obedecían a razones y fundamentos diversos, lo que autorizaba el reconocimiento de una o dos de ellas, con exclusión de otra u otras. Fue ahí donde llegamos al convencimiento de que en las estructuras económicas y capitalistas, la libertad no puede ser seccionada. En una de las sesiones expusimos la tesis siguiente, que tomamos del informe final redactado por los funcionarios de la OIT:

Acerca del concepto en sí de la libertad sindical, un participante recalcó que el mismo estaba constituido por una trilogía indisociable, a saber, el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga. La libertad sindical así entendida era un derecho de carácter político, reconocido a todos los trabajadores sin distinción, incluidos los funcionarios públicos. El ejercicio de dicha libertad posibilitaba la defensa de los derechos ante el estado y los empleadores y garantizaba la justicia social necesaria para que todos pudieran vivir digna mente y satisfacer sus necesidades.

Hubo otra intervención, que puede reputarse de singular importancia, porque reforzó la idea: "Otro participante, quien ratificó la importancia de esa trilogía, señaló que la debida comprensión de cada uno de sus elementos requería que fuesen considerados en conjunto".

Las palabras del Coloquio, que no fueron contrariadas por nadie y que coinciden con el contenido del Convenio 87 de la OIT, ratificaron ante todo la concepción del derecho colectivo del trabajo como un derecho político, porque su misión inmediata es facilitar al trabajo los elementos necesarios para imponer al capital una normación justa de las condiciones de prestación de los servicios. Pero su fuerza y su valor radican en la idea de la existencia de una trilogía indisociable de las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

La doctrina podría representarse gráficamente como un triángulo equilátero, cuyos ángulos, todos idénticos en graduación, serían el sindicato, la negociación y contratación colectivas y la huelga, de tal manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podría faltar, porque desaparecería el triángulo. De donde resulta falsa y engañosa la afirmación de que la asociación profesional es posible en ausencia del derecho a la negociación y contratación colectivas o de la huelga, pues si el derecho del trabajo asegura la vida de los sindicatos es para que luchen por la realización de sus fines.

Las palabras del Coloquio contienen una idea más, que refuerza la indisociabilidad de la trilogía: el principio básico y creador del derecho colectivo del trabajo es la libertad, a la que, en la materia que nos ocupa, se da el título de libertad sindical, y que es todo el contenido del triángulo, de lo que se desprende, al recorrer la historia, que fue ese principio quien lanzó las flechas de la sindicación, de la negociación y contratación colectivas y de la huelga.

C) El principio de que el derecho del trabajo es los derechos mínimos de la clase trabajadora y el derecho colectivo del trabajo

En el tomo primero de esta obra²² reproducimos la tesis, que procede de nuestro libro anterior Derecho mexicano del trabajo, según la cual "la parte nuclear de la Declaración de derechos sociales,²³ contiene únicamente los beneficios que el pueblo aseguró en la Constitución a los trabajadores por la prestación de su trabajo". Los caracteres de la Declaración, norma suprema del país, explicamos ahí mismo, se transmiten a todas las disposiciones que emanen de ella, de donde resulta que la legislación del trabajo expedida por el

poder legislativo es un segundo mínimo, intocable para el derecho internacional del trabajo, para los contratos colectivos y demás fuentes formales del derecho del trabajo, principio que fue declarado por la Ley de 1970 en su art. 56: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley".

Nos parece que nadie ha abordado la cuestión relativa a si el derecho colectivo del trabajo se integra en la Declaración Constitucional y en la Ley con principios o beneficios mínimos intocables, pero susceptibles de superarse. Rechazamos cualquier respuesta negativa que en alguna forma pretendiera hacer del derecho colectivo un estatuto no regido por los principios generales del derecho del trabajo y que, en consecuencia, lo declarara derechos máximos de los trabajadores, y con mayor razón la tesis que condujera a la posibilidad de introducir limitaciones a los derechos colectivos del trabajo, así, a ejemplo, la consignación de un arbitraje obligatorio en el ejercicio del derecho de huelga. Pero tenemos que, preguntar por la posibilidad de ampliar los derechos colectivos: la respuesta tiene que ser afirmativa, porque el derecho colectivo del trabajo es parte del derecho del trabajo y, consecuentemente, comparte sus caracteres esenciales.

D) El derecho colectivo del trabajo es derecho de la clase trabajadora

Por su origen, por su esencia y por sus fines —repetimos una fórmula que referimos en otra ocasión²⁴ al derecho del trabajo en su totalidad— es un derecho de y para los trabajadores, como una clase distinta de los titulares de la tierra y de la riqueza: a) Lo es por su origen, porque fue impuesto por la clase trabajadora en el siglo XIX como resultado de la lucha en contra del capital y de su estado, para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en todos los problemas públicos o particulares que se relacionaran con las cuestiones laborales, especialmente en la creación de condiciones decorosas y humanas de prestación de los servicios. b) Lo es por su esencia, porque en él y por vez primera en la historia, los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales antagónicas, la existencia jurídica de la clase trabajadora como uno de los elementos integrantes de la comunidad del mundo capitalista, su derecho a organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos y su facultad para negociar y pactar colectivamente las condiciones de trabajo, una substitución definitiva del contrato individual de arrendamiento de servicios por los contratos y convenciones colectivos. c) Lo es por sus fines, porque el derecho colectivo del trabajo persigue una finalidad específica: la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que atempere la explotación del trabajo por el capital.

Entendemos por derecho de clase el ordenamiento impuesto a la sociedad y a su estado por una clase social, para que se reconozca su existencia y su facultad de exigir la creación, en beneficio de sus miembros, de un orden justo. Y respecto del derecho colectivo del trabajo diremos que es el ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora a la capitalista para que reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación y contratación colectivas y el procedimiento de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

Son muchas las diferencias que se dan en el derecho del trabajo desde los puntos de vista de los trabajadores y los empresarios: a) En primer lugar, la finalidad fundamental de las normas, expresada magníficamente en el artículo segundo de la Ley: las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patronos, precepto que precisamos en otra ocasión diciendo²⁵ que "el equilibrio que contempla la Ley no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, el equilibrio entre el trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social". En una complementación de estas ideas, fijamos la esencia de la justicia social:²⁶

La finalidad de las normas de trabajo no es regular la proporción aritmética del intercambio de las prestaciones patrimoniales en las conmutaciones privadas, según la vieja concepción aristotélica, sino que está más cerca de la justicia distributiva, ya que su finalidad, en aplicación de las frases últimas del artículo tercero de la Ley, es distribuir los bienes de la producción económica de manera que el trabajo, que es el elemento humano y consecuentemente el valor supremo, obtenga una participación que le coloque en un nivel económico decoroso.

Las finalidades apuntadas justifican la idea del derecho del, trabajo como un derecho de clase, porque son beneficios que se otorgan a los trabajadores que nunca antes existieron y que necesariamente implican un atemperamiento a la explotación del trabajo, por lo tanto, una limitación a la posibilidad de obtener la mayor cantidad de energía de trabajo al costo más bajo. b) En el mismo orden de ideas, el derecho individual del trabajo, que comprende, entre otras, las normas sobre la formación de las relaciones de trabajo, la estabilidad, la limitación de las jornadas, los principios sobre el salario y su protección y las condiciones mínimas para la prestación de los servicios, que poseen como propósito esencial la obtención de un nivel decoroso de vida, es una justificación segunda de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase. c) Pero si subsistiera alguna duda, la seguridad social, a la que se refiere la parte primera de esta obra, es la justificación mejor de la idea que defendemos, porque en ella no existe un sólo derecho sustantivo empresarial, ya que su propósito único y grandioso es la satisfacción de la necesidad. d) Por sobre las consideraciones que anteceden, que se mueven en el terreno del derecho sustantivo, en el derecho colectivo del trabajo, origen y fuente del derecho individual y de la previsión y seguridad sociales, resalta con el mayor vigor la idea del derecho de clase: estamos ante uno de los elementos de lo que hemos denominado la envoltura protectora del estatuto laboral, o para usar una fórmula ya conocida, la garantía de creación de un derecho sustantivo justo y de la efectividad de su cumplimiento, otorgada al trabajo frente y en contra del capital. e) La historia del derecho colectivo y en especial su elevación a ordenamiento constitucional, revela una modificación profunda en las estructuras políticas, ya que, por una parte, concluyó la omnipotencia jurídica del capital, que tuvo que compartir con el trabajo la función creadora de las condiciones de prestación de los servicios, y por otra, señaló la idea nueva de la justicia, que se impuso a la concepción economista de la vida social, de tal suerte que el nuevo orden jurídico se propuso, no asegurar la acción libre del capital, sino colocar los valores humanos por encima de la vieja tesis de que el progreso de un pueblo consistía en el crecimiento de la industria y del comercio en beneficio de los poseedores de la tierra y de la riqueza. f) Una reflexión más prueba definitivamente la doctrina del derecho de clase: nuestro derecho colectivo es un instrumento de lucha del trabajo en contra del capital, pero la frase inversa sería totalmente falsa, afirmación que se desprende del sentido de las instituciones: ciertamente, la asociación sindical está reconocida por la frac. XVI del Artículo 123 como un derecho de los empresarios, pero su función no desborda la libertad de asociación del artículo noveno de la Carta Magna, por lo que fue una especie de cortesía de la clase trabajadora al viejo principio de la igualdad ante la ley, en cambio, la norma laboral reconoce el derecho sindical frente al estado, que no podrá impedir la libre formación de los sindicatos, y sobre todo, delante de los empresarios, a los que impone la obligación de negociar y contratar colectivamente con los sindicatos obreros las condiciones de trabajo. El Artículo 123 no contenía originariamente una disposición expresa sobre el contrato colectivo, porque en el año de 1917 se le concebía como una simple modalidad del contrato de trabajo, hasta la reforma constitucional de 18 de noviembre de 1942, que hizo la primera mención. Fue la Ley de 1931 la que fijó la naturaleza del contrato colectivo como un derecho de la clase trabajadora, al decir en su art. 43 que “todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con él, cuando lo solicite, un contrato colectivo”, pero no se otorgó a los empresarios el mismo derecho de iniciar la celebración del contrato, por lo tanto, la institución es un derecho de los trabajadores y un deber de los patronos; la solución se reprodujo en el art. 87 de la Ley nueva, que agregó que “si el patrono se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga”. g) Llegamos finalmente a la huelga y al paro, respecto de los cuales dice la frac. XVII que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros, pero entre las dos instituciones se presentan otra vez diferencias fundamentales: la frac. XVIII, y hemos de volver al tema, reconoce a la huelga como un instrumento de lucha para “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”, derecho que el estado está obligado a proteger, garantizando el respeto a la suspensión de las actividades en las empresas afectadas. A diferencia de la huelga, el paro, como instrumento de lucha, no sólo no fue reconocido en la Constitución, sino que fue declarado ilícito: la frac. XIX previene que “los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje”, precepto que más que un derecho de los patronos constituye una garantía de los trabajadores, pues la suspensión de las actividades de una empresa podrá únicamente efectuarse, sin responsabilidad, por razones de naturaleza técnico-económicas y previa su comprobación ante la junta de conciliación y arbitraje.

Y es así porque no sería posible obligar a una empresa a que continuara sus actividades, no obstante las pérdidas acreditadas, ya que produciría la quiebra y la pérdida del capital.

E) El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al estado

Entendemos por libertad sindical el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de éstas a actuar libremente para la realización de sus fines. Es un principio doble, para nacer y para actuar, que si surgió en el siglo del individualismo y liberalismo como un instrumento de defensa y de lucha en contra del capitalismo explotador y de su estado, constituye en nuestros días, sin perder la característica apuntada, un elemento fundamental de la idea nueva de la democracia social. De esta definición se infiere que sus dos dimensiones primeras y más hondas son el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar o ingresar libremente a un sindicato y el derecho de las organizaciones obreras a vivir y actuar libremente, todo dentro, claro está, del orden constitucional, al cual, a su vez, lo concebimos como el ordenamiento creado por el pueblo, en un acto de soberanía, para autoorganizarse, preservar su unidad y su independencia y realizarse libremente en la historia, derechos que comparte cada pueblo con todas las naciones que forman la comunidad internacional.

Su naturaleza y sus finalidades explican que inmediatamente después de la expedición de la Ley Le Chapelier, el grito de guerra del movimiento obrero fuera la exigencia de reconocimiento de la libertad sindical. Por lo tanto, el aspecto primero de la libertad en el derecho colectivo del trabajo se dirigió a su conquista frente al estado. Así está declarado en el art. 357 de la Ley nueva, que procede del 234 de la Ley de 1931: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"; el principio aparece asimismo en el Convenio 87 de la OIT de 1948: "Artículo segundo: los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes"; y se encuentra igualmente en el art. 23, párrafo cuarto, de la Declaración universal de los derechos del hombre: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

En capítulos posteriores analizaremos con algún detalle los principios de la libertad sindical, por lo que nos limitaremos a exponer los aspectos más generales: a) Al igual que los derechos del hombre, la libertad sindical fue un derecho de los trabajadores y de sus organizaciones frente al estado, un no hacer equivalente a una prohibición, cuya consecuencia, a la que ya nos hemos referido, sería la no intervención del poder público en el nacimiento y en la organización de los sindicatos. A este fin se elaboró el art. 359 de la Ley, que no existía en la legislación de 1931, y cuyo antecedente se halla en el párrafo primero del artículo tercero del ya citado Convenio de la OIT, que dice que "las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción". La comisión no trasplantó a la Ley el párrafo segundo del precepto: "Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal", porque lo Consideró redundante. b) El segundo aspecto de la libertad se ocupa de la actividad de las organizaciones: la burguesía del siglo XIX impuso al estado la fórmula dejar-hacer y dejar-pasar el desarrollo de la economía, pero le exigió, a fin de garantizar la acción libre del capital, impidiera, a pretexto de la concepción individualista de la vida social, la formación de las asociaciones obreras, más aun, sancionara penalmente toda acción que pretendiera actuar en las relaciones trabajo-capital. Conseguida la libertad sindical, los trabajadores, a su vez, exigieron al estado el cumplimiento del adagio fisiocrático y, consecuentemente, su no intervención, no sólo en el nacimiento y organización de las asociaciones, sino también en su acción para imponer colectivamente las condiciones de trabajo. En esta circunstancia, el principio se puso al servicio de la igualdad para la acción de los hombres y se convirtió en una especie de garantía en la lucha entre el trabajo y el capital. Años después, cuando el estado se vio obligado a actuar como colaborador o regulador de la economía y a garantizar los derechos mínimos fundamentales del trabajo, la libertad sindical mantuvo la tesis de que la superación de las condiciones de prestación de los servicios podría lograrse por la negociación y contratación colectivas libres o mediante el ejercicio libre del derecho de huelga.

F) El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y aun de supremacía del trabajo frente al capital

El principio de la igual libertad de contratación y el contrato de arrendamiento de servicios del Code Napoléon, esa gran conquista de la burguesía, probaron en el correr de unos cuantos años que la pregonada igualdad jurídica ante la ley, entre desiguales económicos, ha sido una de las mayores mentiras de la historia. Entre quien vive en estado permanente de necesidad y el que se desenvuelve en la abundancia, el desenlace en la conmutación trabajador-empresario, no puede ser sino la subordinación de la voluntad del primero al segundo. Cuentan las crónicas de Prusia que en ocasión del debate sobre el código civil que había ordenado Federico el Grande, alguien expresó pie en el taller corporativo la igualdad no podía darse entre el maestro y cada oficial o compañero, sino entre todos éstos y aquél. Fue tal vez la primera y más honda justificación del derecho colectivo del trabajo.

Mientras la igualdad del derecho civil fue individualista y formal, la igualdad por la que luchó el movimiento obrero a fin de fundar sobre ella el derecho colectivo del trabajo, fue la igualdad de la clase trabajadora frente al capital, la igualdad de los factores de la producción, trabajo y capital, de tal suerte que en cada empresa la igualdad se daría entre la comunidad obrera y el patrono, y ahí donde entrara la convención-ley, entre la totalidad de los trabajadores de la rama industrial o comercial considerada y el conjunto de los empresarios. Por lo tanto, el derecho colectivo serviría para igualar, mediante prerrogativas jurídicas, la superioridad económica del capital. El resultado final a que se llegó, después de la legitimación de los sindicatos, de los contratos colectivos y de la huelga, fue que las condiciones de prestación de los servicios tendrían que ser el efecto de un acuerdo de voluntades de las dos clases sociales, pero si no se lograba, la actividad de la o de las empresas se tornaba un imposible. De ahí la sentencia final: sin el concurso del trabajo toda actividad económica es imposible, pero el trabajo sólo se prestará, como dice el artículo quinto de nuestra Carta Magna, con su pleno consentimiento y mediante la retribución que estime justa. Así se realizó el fenómeno, relatado muchas veces por numerosos autores: el derecho del trabajo provocó el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia de clases sociales.

El derecho mexicano fue más lejos, al grado de que podemos hablar de una supremacía jurídica del trabajo, compensatoria de la supremacía económica del capital. Para justificar esta aserción recordaremos solamente que los trabajadores entran al torneo colectivo revestidos de un conjunto de prerrogativas: el derecho del trabajo persigue como fin principal otorgar beneficios cada vez mejores a los obreros, a cuyo efecto, el art. 394 de la Ley previene que “el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento”, sin perjuicio, claro está, de los casos enumerados específicamente en la Ley por imperativos técnicos y económicos; la segunda prerrogativa consiste en que la iniciativa para iniciar la celebración de los contratos colectivos corresponde a los trabajadores, según disposición contenida en el art. 387 de la Ley; la tercer prerrogativa aparece en las diferencias, que ya conocemos entre la huelga y el paro empresarial; mencionaremos todavía, entre otras, que sola mente los trabajadores pueden solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje su intervención para arbitrar los conflictos colectivos, salvo los imperativos técnicos y económicos que se presenten en las empresas.

G) El derecho colectivo del trabajo, motor de la democracia social

El empleo que hicimos del término democracia social obliga a proporcionar una idea general de la institución.

La palabra democracia posee en nuestros días dos significaciones: democracia en sentido orgánico y democracia en sentido substancial. El primer concepto proviene de Atenas y se define como la forma de gobierno en la cual el pueblo es el gobernante y el gobernado, o en una de las fórmulas clásicas, el gobierno del pueblo por el pueblo, en tanto el segundo se concibe como la forma de vida política en la que sus principios esenciales son la igualdad, la libertad y el propósito de realizar la justicia. El siglo pasado y el en

que vivimos cada vez más insistentemente, plantearon una serie de interrogantes de naturaleza social, económica, jurídica y filosófica, que se relacionaron con la idea de la democracia en sentido substancial, especialmente con el rubro de la realización de la justicia para todos los hombres; de ahí surgió una nueva subdivisión: democracia individualista y liberal y democracia social. Existe actualmente una tercera manera de entender la idea de la democracia, que es la que fluye del pensamiento socialista válida en el mundo oriental y para las organizaciones políticas del mañana, pero no es éste el lugar para una exposición de sus principios.

Las corrientes individualistas y liberales son viejas conocidas, por lo que sólo añadiremos unas cuantas reflexiones: la democracia individualista y liberal, a la que se acostumbra llamar también democracia política²⁷ es el sistema de gobierno implantado por la burguesía: consiste en el reconocimiento de la igualdad formal de los ciudadanos de intervenir, mediante el derecho de cada quien a votar y ser votado en las elecciones para la integración de los órganos estatales; y en los regímenes más adelantados, en la aprobación de las reformas a la constitución y a las leyes. Sin duda, puso fin al absolutismo de los reyes, pero fue, en su conjunto, una exaltación de la individualidad y una negación de lo social, de donde la creación de una sociedad de egoístas y la pérdida del sentido de fraternidad y de solidaridad entre los hombres. Le faltó también el amor por el concepto final de la definición democrática: el propósito de realizar la justicia en beneficio de todos.

La idea de la democracia social comprende dos dimensiones, que se manifiestan en sus significaciones orgánica y substancial: a) Primeramente, la democracia debe convenirse en el estilo de vida de la sociedad, lo que supone que su principio debe extenderse a todas las comunidades menores que existan en la nación de que se trate, esto es, una extensión del sistema político a todas las comunidades sociales. Georges Burdeau lo explicó con auténtica maestría:²⁸

A la democracia social corresponde la extensión de los procedimientos democráticos, del don público, al plan económico y social. Se trata de una aplicación, a todos los aspectos de la vida colectiva, de los principios y técnicas democráticas, esto es, de la subordinación de las relaciones sociales y de los mecanismos económicos a la voluntad de los individuos empleados en esas relaciones o utilizados por esos mecanismos. Si la democracia significa, de una manera general, la asunción, por los hombres libres, de la responsabilidad de su destino común, la democracia social se resuelve en un tipo de sociedad, en el cual, la totalidad de las actividades está sometida a la determinación del grupo. Lo que la democracia política realiza al liberar al hombre de la servidumbre del poder, la democracia social lo aplica a todas las formas de dominación.

Según estas ideas, la democracia social entra en una primera relación con el derecho colectivo del trabajo, por cuanto exige una organización y una vida auténticamente democrática en los sindicatos de los trabajadores. Otro ejemplo magnífico serían las universidades. b) En cuanto a su segunda dimensión, esto es, a los fines de la convivencia humana, la idea de la democracia social podría tomar como punto de partida nuestra Declaración de derechos sociales, pasar de la previsión a la seguridad social, a efecto de lograr la erradicación de la miseria y la satisfacción de la necesidad y llegar algún día al dilema de nuestro tiempo: capitalismo, con una partición equitativa de la riqueza y de las utilidades de la economía, o socialismo, mediante la atribución de la propiedad de la tierra y de la riqueza al pueblo, pero tampoco es este el lugar para resolver la alternativa. Sí releva remos que es en este capítulo donde entra en juego, con mayor fuerza, el derecho colectivo del trabajo como el motor principal en la lucha de clases para conseguir, por ahora, un nivel de vida decoroso para los trabajadores, en el presente y en el futuro, hasta el día en que pueda suprimirse la explotación del hombre por el hombre y poner las fuerzas económicas al servicio del trabajo.

H) Los fines del derecho colectivo del trabajo

El derecho del trabajo, en su conjunto, tiene como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera desde un ángulo especial, como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la

persona humana. El derecho del trabajo es el portador de un nuevo humanismo jurídico: el individualismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades. Inútil resulta insistir en que el derecho colectivo del trabajo posee como meta esa misma finalidad.

La consecuencia que desprendemos de estas ideas consiste en que el derecho colectivo del trabajo con una doble naturaleza: es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio —y ésta es su finalidad suprema— para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro.

Para alcanzar estos propósitos, el derecho colectivo influye sobre la sociedad, el estado y el orden jurídico, en forma inmediata y mediata, según se contemple el presente y el mañana cercano o los años del descanso.

1. La influencia inmediata del derecho colectivo del trabajo: hay una serie de momentos que podrían decirse sucesivos, no obstante lo cual constituyen una unidad indisoluble.

a) La consecuencia primera es la unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, donde se formarán la conciencia de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia. b) El efecto segundo es la creación de lo que ya denominamos la democracia de clases sociales, esto es, la igualdad jurídica del trabajo y del capital para la creación y aplicación del derecho individual del trabajo y de la seguridad social. Esta primera manera de ser de la democracia forma en los trabajadores la idea de que en la vida del pueblo, la democracia es la única estructura política compatible con la dignidad humana. c) Una consecuencia tercera es un intento de aplicación integral del principio de igualdad: si la burguesía canceló en el siglo XVIII los títulos de la nobleza, el derecho colectivo del trabajo pretende acabar con los privilegios del capital y hacer del trabajo la fuente principal de los honores. d) Sabemos que el fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, finalidad que la clase trabajadora conquista, en lo posible, en los contratos colectivos de trabajo. Ahora bien, la economía social es como el río de la leyenda, un fluir constante de las aguas y su substitución por nuevas; el derecho colectivo del trabajo entendió desde el primer momento esta forma evolutiva de ser de las relaciones sociales, por lo que se hizo a sí mismo un estatuto dinámico, que intenta reflejar los cambios de las necesidades humanas y de la economía. Desde este punto de vista, el derecho colectivo del trabajo se eleva sobre la Declaración de derechos y las leyes laborales en un esfuerzo por igualar el derecho con la vida y con sus transformaciones. e) El efecto quinto hace del derecho colectivo del trabajo un algo insaciable, como el Tonel de las Danaides, lo que debe entenderse en un doble sentido: primeramente, porque rige en forma integral al derecho individual del trabajo, esto es, se extiende a todas las condiciones de prestación de los servicios, lo que da por resultado que el contrato colectivo mexicano sea tan minucioso que hace inútil la celebración de pactos individuales. Pero donde resalta en toda su fuerza la insaciabilidad del derecho colectivo es en la lucha permanente o en el espíritu inventor de nuevas condiciones de trabajo. f) Una consecuencia sexta consiste en que el derecho colectivo no se contenta con la creación de nuevas condiciones de trabajo, sino que se hace garante de su cumplimiento. A este respecto, es importante citar el art. 450, frac. IV de la Ley, que señala como objeto legal de huelga “exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimiento en que hubiese sido vicio”. g) El movimiento obrero conoce las dificultades de los trabajadores para defender sus derechos. De este conocimiento derivó su pretensión de intervenir en cada relación individual de trabajo, para asegurar su cumplimiento; así se explican las facultades representativas de los sindicatos y la presión constante de los dirigentes sindicales para obligar al empresario a cumplir las disposiciones contenidas en las relaciones individuales de trabajo. Lo expuesto en este párrafo explica la tesis que hemos defendido de que la relación individual de trabajo se integra con tres términos: el trabajador, el empresario y el sindicato, si bien el primero puede siempre exigir al tercero que cese su intervención. h) Por último, el derecho colectivo del trabajo constituye un principio nuevo de estructuración del estado, que consiste en la integración de ciertos órganos estatales con representantes de los trabajadores y de los empresarios, así, a ejemplos, las juntas de conciliación y arbitraje, el Instituto

Mexicano del Seguro Social, las comisiones de los salarios mínimos y la nacional para la participación obrera en las utilidades de las empresas.

2. La influencia mediata del derecho colectivo de trabajo: el tema que ahora tratamos se refiere al mundo y a la sociedad del mañana.

Los hombres de este siglo XX, que han sido testigos de dos guerras criminales, de una cadena que parece infinita de crisis económicas, creadoras de graves desigualdades sociales entre los pueblos y entre los hombres de cada nación, de una violencia que se ejerce por las clases poseedoras de la tierra y de la riqueza, y por las burocracias estatales, productora, a su vez, de la violencia de guerrillas, de pandillas y de porros y de un terrorismo nacional e internacional, todo lo cual hace imposible; en numerosas ciudades, caminar por las calles en las noches. En este ambiente trágico, el movimiento obrero, apoyado en el derecho colectivo del trabajo, que quiera cumplir su misión mediata, deberá tomar todas las medidas adecuadas y convenientes, con el sentido humanista que le acompaña, para preparar un mundo mejor, en el que el tema fundamental ya no sea la lucha por la riqueza y por el poder, sino el desarrollo personal y social de los grandes valores del hombre, de la historia y de la cultura.

I) El derecho colectivo del trabajo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales

Es probable que algunos espíritus temerosos se alarmen de este doble planteamiento, pero es el resultado de la convicción de que la libertad es, ante todo, un valor personal que es preciso salvaguardar. Y valdrá la pena preguntarse una vez más, si el derecho colectivo del trabajo no será también, por una parte, la fuente principal de los derechos de cada trabajador en la relación individual de trabajo, y por otra, un derecho de los grupos sindicales por cuanto representa el interés de la clase trabajadora en la superación de las condiciones de vida y de trabajo en favor de todos los seres humanos.

Partimos de la base de que el pensamiento contemporáneo; y especialmente el de nuestro país, ha superado la disputa en torno a la de naturaleza pública o privada del derecho del trabajo, para considerarlo derecho social, una rama jurídica distinta de aquéllas. Por otra parte, y según explicación que ofrecimos en el tomo primero de esta obra,²⁹ ha llegado a ser un estatuto unitario, lo que no impide “la en presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento y persiguiendo la finalidad general del derecho del trabajo, muestren algunos caracteres propios”. Pues bien, con apoyo en estas consideraciones, definimos al derecho colectivo del trabajo como el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios.

En los dos párrafos subsecuentes expondremos los caracteres que acompañan al derecho colectivo de trabajo en su aventura en favor del, derecho individual del trabajo y de la seguridad social.

1. La libertad sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador, tanto por razones sociológicas, cuanto jurídicas: lo primero, porque la libertad es un atributo de la persona individual y porque ésta es anterior al sindicato; basta recordar que fueron los trabajadores quienes lucharon por conquistar la libertad sindical y al través de ella mejores condiciones de trabajo. Y desde el punto de vista jurídico, los argumentos son muchos: la frac. XVI del Artículo 123 de la Carta Magna dice que “los obreros tendrán derecho para coligarse en con defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”. Además de este precepto, hay que considerar los arts. 354 a 358 de la Ley, que provienen, de una manera general, de la Ley de 1931 y coinciden con el Convenio 87 de la OIT, disposiciones que, en lo que concierne a la libertad sindical, parten de la persona trabajador.

2. Pero los sindicatos, una vez formados, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos, a los que se da el nombre de derechos colectivos, distintos de los de cada persona: en oposición a la concepción individualista de la vida social, el movimiento obrero es el autor de la

tesis de que, además de las realidades individuales, existen las colectivas. Ahí se encuentran las bases de las ideas de Max Weber³⁰ y de Ferdinand Tönnies,³¹ que distinguen entre comunidad y sociedad, dos términos a los que el primero define de la manera siguiente:

Llamamos comunidad a una relación social cuando y en la medida en que la actitud en la acción social se inspira en el sentimiento subjetivo, afectivo o tradicional de los partícipes de constituir un todo. Llamamos sociedad a una relación social cuando y en la medida en que la actitud en la acción social se inspira en una compensación de intereses.

Pues bien, para el mundo contemporáneo, el sindicato es el portador de la idea de comunidad; en consecuencia, los sindicatos obreros son titulares de un interés colectivo, al que en el pasado se llamó el interés profesional, que trasciende los intereses individuales de cada uno de sus miembros; tal es la razón de que el contrato colectivo no se celebre solamente para los trabajadores presentes, sino para todos los que en el futuro ingresen a la empresa, de tal suerte que el derecho que crean traspasa las relaciones de trabajo vigentes. El interés colectivo aparece con mayor prestancia en el fin mediato del movimiento sindical, creación de un mañana mejor, asunto del que hemos hablado muchas veces. Para concluir diremos que parece inútil decir que las comunidades, en el sentido en que usamos el término, no son realidades metafísicas que tampoco lo son sus fines; son, únicamente, elementos vivos de la realidad social, que se escalonan entre los hombres y la nación.

[...] C) La libertad de coalición

La frac. XVI del Artículo 123 reconoció el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. De ahí nació cierta confusión entre los conceptos, que aun no ha sido superada totalmente. En el mismo año de 1917, D. J. López, de quien nunca volvimos a tener noticias, hizo notar la confusión:⁴⁰ aplicado literalmente el precepto querría decir que los trabajadores, “para defender sus intereses, necesitarían coligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrían coligarse sin formar el sindicato”, o con otras palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato. La primera edición de la obra magistral de Paul Pic es del año 1912, pero la que conocemos es la quinta, publicada en 1922; en ella⁴¹ se distinguen pulcramente los conceptos de coalición, asociación sindical y huelga y se define a la primera como “la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses”. Esta definición pudo haber inspirado la que aparece en el art. 258 de la Ley de 1931, que pasó al art. 355 de la Ley vigente, que solamente añadió el término temporal:

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

La coalición, según se desprende de la definición, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato.

1. La coalición, explica en otro párrafo⁴² el que fuera maestro de la Universidad de Lyon, despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo actual, por lo que aparece como el prelude de una huelga. En estos casos, la coalición, tal es la frase del maestro francés que ha hecho fortuna, “es a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de guerra”, esto es, es una amenaza de que probablemente de vendrá una guerra si el empresario no accede a las pretensiones de los trabajadores. En consecuencia, la coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Sin embargo, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

2. Tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical: aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical está precedida por la coalición, más aún, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el art. 441 de la Ley, cuestión que analizaremos más adelante.

3. Las consideraciones precedentes muestran las diferencias y la íntima relación que existe entre la coalición, la huelga y la asociación sindical.

Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical. Estas conclusiones tienen un alcance doble, ya que valen tanto para el desarrollo real de las instituciones cuanto para su fundamentación jurídica: la huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa; y si no está reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir, existencia legal ni la huelga ni los sindicatos.

Pero, por otra parte, sólo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho del trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prólogo obligado de las otras instituciones. [...]

1.4 Asociación Profesional

[...] B) La libertad de asociación

La asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y también recorrió las etapas históricas que ya conocemos. Fue en la lucha contra el absolutismo donde se consiguió la victoria.

La concepción individualista de la sociedad y del hombre y el liberalismo económico de la burguesía condujeron a la negación de las asociaciones, por varios pretextos, que no razones: uno primero, expresado en la Ley Le Chapelier, producto del individualismo de la época, se hizo consistir en que la pertenencia a una o varias asociaciones era, así se decía, un obstáculo al juego libre de la voluntad individual, tal el caso de las órdenes religiosas; uno segundo, impuesto por el liberalismo económico de la burguesía, aseveraba que las corporaciones y asociaciones de compañeros eran una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas económicas; y uno tercero, esencialmente político, era el temor de los gobiernos burgueses a la influencia creciente de las uniones de los hombres. En cambio, el insigne jurista mexicano José María Lozano, al comentar el artículo noveno de la Constitución de 1857, escribió:³⁶

Reconoce nuestra Constitución en el artículo noveno el derecho que tienen los hombres para reunirse o asociarse, con cualquier objeto lícito, sin que para formar una reunión o asociación haya de preceder licencia o permiso de la autoridad. Este derecho no podía ser desconocido sin desconocer en su base el origen de las sociedades o naciones... En todos los órdenes posibles la unión hace la fuerza... La asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados; lo que es imposible en el orden natural de las cosas para un hombre solo, es posible y fácil para una asociación que multiplica el poder y la fuerza de cada uno de los asociados; y a este poder colectivo debe el mundo las maravillas que causa nuestra justa admiración...

Al analizar las definiciones de asociación observamos dos criterios generales: a) El primero la define en función de su origen y se encuentra en nuestro Código Civil de 1928: "El contrato por el que se constituya una asociación", dice el art. 2671, "debe constar por escrito". Georges Burdeau³⁷ hizo la crítica de la definición:

“La definición que insiste en el carácter contractual de la asociación es inexacta, porque aunque se cree mediante un convenio, nace ahí un fenómeno colectivo, una institución, figura social distinta al contrato”. b) El segundo criterio cuenta entre sus defensores al inolvidable maestro León Duguit,³⁸ cuyas ideas resumimos brevemente: los actos jurídicos se clasifican en unilaterales y plurilaterales, según procedan de una o varias voluntades. El derecho privado quiso reducir los segundos a la figura del contrato, pero existen otros dos tipos de actos plurilaterales, por lo menos, denominados en alemán *Gesamtakt* y *Vereinbarung*, y a los que Duguit propone nombrar acto colectivo y acto unión. En el contrato, cada uno de los interesados quiere una cosa distinta y persigue un fin diverso, así, en el arrendamiento o en la compra-venta; en el acto colectivo todos quieren lo mismo y persiguen un fin idéntico, tales son los ejemplos de la sociedad y de la asociación; finalmente, en el acto unión, todos quieren lo mismo, pero cada uno persigue fines diferentes, así, y volveremos al tema, en los contratos y convenciones colectivos de trabajo se busca la reglamentación de las condiciones de prestación de los servicios, pero los sindicatos buscan mejorar los niveles de vida de los hombres, en tanto los empresarios se plantean la paz social en sus empresas, a fin de asegurar sus utilidades. La asociación, acto unión, concluye el maestro de Burdeos, es una unión solidaria para la realización de un fin determinado.

La definición de las asociaciones es paralela a la de reunión, con la variante de que si ésta tiene una existencia breve, la asociación se crea para durar, de ahí que la idea de fin constituya un elemento esencial: la asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades. Empleamos el término unión porque concuerda mejor con el de duración; y usamos el de permanente, porque es el preferido por la doctrina. Por último, quedan excluidas las asociaciones que se proponen obtener y repartir utilidades, porque esta intención las transforma en instituciones de derecho privado.

Después de lo que llevamos expuesto podemos decir que por su origen y por sus fines, la libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. Por su naturaleza, la libertad de asociación, con la ya citada frase de Jorge Jellinek, es un derecho público subjetivo que impone al estado un dejar-hacer a los hombres.

Finalmente, una lectura reciente de un artículo del profesor italiano Paolo Barile³⁹ nos colocó ante la pregunta de quién o quiénes son los titulares del derecho de libertad de asociación: la libertad de asociación se ejerce en dos frentes, de un lado, por las personas físicas para la creación misma del grupo, y del otro, por la asociación ya formada, para que nadie estorbe el cumplimiento de los fines que le hubiesen sido asignados.

Para concluir este apartado diremos, con auténtica alegría, que la libertad de asociación es una de las flores más hermosas de la democracia. [...]

[...] D) Las asociaciones sindicales

En los años de la República de Weimar, tres ilustres maestros. Walter Kaskel,⁴³ y Hueck (Alfred)-Nipperdey (Hans Carl),⁴⁴ sostuvieron una polémica que con la marca de la profundidad germana: ¿Cuál es la relación entre el derecho general de asociación y el de asociación sindical? Traslada al derecho mexicano: ¿cuál es la relación entre los derechos reconocidos por los artículos noveno y 123, frac. XVI de nuestra Carta Magna? Desde aquel entonces pensamos en tres posibles soluciones: a) El derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación. b) El derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación. c) Son, ciertamente, dos derechos distintos, productos de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen, como fundamento último, la naturaleza social del hombre.

1. El derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación: el pensamiento de Kaskel fue circunstancial, pues se debatía si la suspensión por causa grave de los derechos individuales del hombre, podía extenderse a la libertad sindical, no obstante que las libertades general y laboral de asociación estaban reguladas por disposiciones diferentes. El maestro alemán respondió afirmativamente, considerando que la libertad sindical era una aplicación del derecho general de asociación.

Solamente así se comprende que en los pueblos que garantizaron en sus constituciones la libertad general de asociación, pudieran vivir libremente los organismos sindicales. Si en algunos estados fue necesario expedir leyes especiales, ello se debió a que existían normas particulares que prohibían expresamente, y aun sancionaban como delitos, la formación y actividad de los sindicatos. La existencia de estas leyes obligó a la clase trabajadora a exigir su derogación y la garantía constitucional de que el poder legislativo no podría revivirlas.

Las exposiciones de Kaskel integran lo que bien puede denominarse una concepción individualista, mejor aun, jus privatista, del derecho de asociación sindical.

2. El derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación: los maestros Hueck-Nipperdey sostuvieron brillantemente esta segunda posición.

La historia demuestra, así en el ejemplo de Prusia, que no obstante la garantía constitucional de 1850 del derecho general de asociación, la legislación ordinaria sancionó penalmente las coaliciones y asociaciones sindicales, un imposible jurídico si estos dos derechos hubiesen estado amparados por la libertad general de asociación. Por otra parte, la Declaración francesa de 1789 no garantizó la libertad general de asociación, lo cierto es que ese pueblo reconoció primero, por presión de la clase trabajadora, la libertad sindical y no fue sino años más tarde que se reconoció la libertad general de asociación, lo que quiere decir que la libertad sindical pudo vivir sin la general.

Las dos libertades acusan hondas diferencias: la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la consecuencia del distinto campo de actividad humana sobre el que se extiende el manto protector de la garantía: "la libertad general de asociación es un derecho que se con cede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales".

Los compactos párrafos de los universitarios alemanes permiten deducir importantes resultados: los derechos de asociación general y sindical cursaron una historia separada y persiguen propósitos diversos; el primero es una garantía frente al estado, que impone a éste un no hacer, mientras la segunda es un derecho de los miembros de una clase social frente a otra, o con esta fórmula: la libertad general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primero es igualar la fuerza del trabajo y la del capital y lograr para los trabaja dores condiciones dignas en la prestación de los servicios.

3. Hacia una aproximación de los contrarios: anunciamos la posibilidad de una unión de las ideas de los profesores Kaskel y Hueck-Nipperdey que deje no obstante viva la diferencia esencial de los derechos: productos de circunstancias, ideas y propósitos distintos, poseen no obstante un fundamento último, que es la naturaleza social del hombre.

A) Las circunstancias históricas que dieron nacimiento a los dos derechos de asociación son esencialmente distintas, y ya las hemos apuntado con bastante frecuencia: en el siglo XVIII la libertad humana se ahogaba en las aguas negras del despotismo. Los derechos del hombre del Siglo de las Luces nacieron del amor a la libertad, y el enemigo a vencer, que era, de verdad, el único, era el despotismo de los borbones franceses. Entre estos derechos, que tendrían un valor universal, porque se aplicarían a todos los

seres humanos, se reconocieron los de reunión y asociación, cuya idea inicial fue la defensa en común de los derechos individuales contra todo poder público. Fueron derechos políticos, irrenunciables e imprescriptibles.

El derecho de propiedad privada y la revolución industrial dividieron a los hombres en dos clases opuestas, trabajadores y burgueses, de tal suerte, que la nueva guerra se desarrolló entre ellas. Ahí nació el nuevo y más poderoso enemigo, la clase capitalista. El sindicalismo se presentó como el ejército proletario que iría a la lucha, por de pronto, para que el capital le permitiera vivir, y más tarde destruirlo y crear la república de los trabajadores. La libertad sindical fue la garantía de la clase que sufría injusticia contra sus explotadores. Claro está que en la batalla, el ejército proletario encontró al estado, aliado de la burguesía, por lo que tuvo que enfrentarse a este segundo enemigo. La libertad sindical, tanto o más que la libertad general de asociación, fue un derecho político, característica que conserva en nuestros días.

B) A riesgo de incurrir en repeticiones, señalaremos brevemente las diferencias fundamentales entre los dos derechos.

a) La filosofía social, política y jurídica que inspiró las declaraciones de los derechos del hombre, incluido el derecho general de asociación, se expresó en el individualismo y en el liberalismo económico, doble pensamiento de la burguesía combativa y victoriosa. La libertad sindical fue producto de la vida humana que sufría injusticia y que se vio obligada, mediante las organizaciones sindicales, a luchar contra el capital y su estado. b) La libertad general de asociación se integró en un derecho frente al estado, al que impuso un no-hacer. La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; pero tuvo que ser también un derecho frente al estado, un dejar-hacer a los trabajadores, un no-prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas. c) La libertad general de asociación no cubre ni puede cubrir la libertad sindical. Es indudable que al amparo del principio general pudieron vivir los sindicatos, con las prohibiciones y limitaciones impuestas por las leyes ordinarias a todas las asociaciones, pero la libertad sindical posee muchos matices, entre los que se coloca el deber de los empresarios de tratar colectivamente con los sindicatos las condiciones de trabajo, deber que no podía imponer la libertad general de asociación. O expresado con otras palabras: la libertad general de asociación constituye un derecho de los hombres y un consecuente deber del estado de dejar hacer; la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, pero impuso un triple deber: un deber negativo del estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruir la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el art. 387 de la Ley: "El patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo"; y un deber positivo al estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato, no solamente tolerando y aun protegiendo el ejercicio del derecho de huelga, sino resolviendo el fondo del conflicto a solicitud de los trabajadores. d) En varias páginas de esta obra y en otras anteriores, y habremos de ocuparnos de este tema en los capítulos destinados a la negociación y contratación colectivas, hemos expuesto los fundamentos de este deber del capital: superada la concepción de la empresa como un feudo del patrono, las condiciones para la prestación de los servicios deben fijarse por acuerdo del trabajo y el capital, y cuando falta el convenio, la actividad de la empresa es un imposible jurídico. e) Las conclusiones antecedentes son el resultado de otra diferencia entre los dos derechos: la libertad general fue un derecho de todos los hombres, sin que pudieran consignarse limitaciones, lo que significa que los trabajadores y sus patronos podían asociarse para los más variados fines culturales o deportivos; la libertad sindical fue un derecho de una clase social, esto es, fue un derecho de clase.

C) Tal vez existan otras diferencias y quizá las encontraremos en páginas posteriores, lo que nos importa en este momento es establecer las posibles relaciones entre las dos manifestaciones de la libertad de asociación: las dos libertades son el efecto consecuente de un impulso asociativo, que es siempre idéntico a sí mismo, porque deriva de la naturaleza social de los hombres. Ciertamente, los intereses que despiertan el impulso varían necesariamente con las circunstancias históricas, pero esta diversidad no modifica la esencia de la naturaleza humana ni la fuerza del impulso a la unión con los semejantes.

Un primer punto de contacto se da en la doble titularidad del derecho: al analizar la libertad general de asociación y después de citar al profesor italiano Paolo Barile, aceptamos que la persona humana es el titular primero, pues, ante todo, es indispensable la libertad de los hombres para asociarse, titularidad que corresponde también, des de un ángulo distinto, a la asociación creada, ya que, sin ella, no podría cumplir sus fines; la solución es idéntica en el problema sindical. En un segundo aspecto se aproximan cada vez más las libertades, y es en la actividad política: son muchos los pueblos en los que el movimiento obrero, además de su vida sindical, ha adquirido la convicción de que le corresponde actuar en la vida política, integrando los poderes legislativos, a efecto de actuar desde ahí en beneficio de los trabajadores o bien como un grupo de presión; el día en que el movimiento recupere entre nosotros su libertad de acción frente al poder político, se abrirán las puertas de la democracia.

El Contrato Colectivo de trabajo.

“Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben presentarse en trabajo en una o más empresas o establecimientos. “7

En dicho contrato se establecerás las condiciones sobre las cuales debe presentar-se el trabajo en una empresa, o condiciones que serás pactadas por los patronos y trabajadores.

El artículo 387 de la Ley Federal Del Trabajo, determina que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando solicite, un contrato colectivo podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de dicha Ley. Pérdida de la Titularidad.

Cuando un sindicato ha dejado de representar- el interés profesional de la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, y previa declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se produce la pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo tendrá la representación aludida en la medida que se conserve la mayoría referida, por lo que si la misma se pierde, el sindicato dejará de tener la representación del interés profesional, y por tanto, la administración del contrato colectivo.

Registro.

El Contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará en la Junta Federal o Local de Conciliación la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación Y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

El contrato colectivo contendrá:

- a) Los nombres y domicilios de los contratantes.
- b) Las empresas y establecimientos que abarque.
- c) Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada, de acuerdo con el art. 397 de la Ley Federal del Trabajo, que habla de la duración de las relaciones colectivas, cuando determina que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 399 de dicha Ley.
- d) Las jornadas de trabajo,
- e) los días de descanso y vacaciones;
- f) el monto de los salarios;
- g) Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda
- h) disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

i) las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Las resoluciones de estas serán, ejecutadas por las juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Duración, Revisión y Terminación del Contrato Colectivo del Trabajo.

“El artículo 398 de la Ley Laboral nos indica que en la revisión del contrato colectivo se observarán las siguientes normas;” 8

Si se celebra por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón cualquiera de las partes podrá solicitarse su revisión;

b) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos y

c) Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, cuando menos.

Según lo dispuesto por los artículos 399 de la Ley Federal del Trabajo cuando su revisión sea integral que incluya salario por cuota diaria en efectivo y demás prestaciones, la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos con 60 días antes:

a) Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.

b) Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo, determinado tiene una duración mayor, y,

c) Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada, debiéndose estar para el cómputo de los anteriores términos a lo establecido en el contrato y, en su efecto, a la fecha del depósito.

El contrato colectivo no puede cederse ni rescindirse sólo podrá determinarse en los casos previstos por el art. 401 de la Ley Laboral que son:

a) Por mutuo consentimiento;

b) Por terminación de la obra; y

c) En los casos previstos en el capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo por cierre de la empresa o establecimiento que en este último caso, el contrato colectivo que se aplique exclusivamente en el establecimiento.

[...] EL CONTRATO-LEY

El contrato-ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la

clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida. Es, asimismo, la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capi tal, es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la unidad del trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra.

I. ALGUNOS PRECEDENTES FUNDAMENTALES

Recordaremos únicamente tres datos, que ponen de relieve la originalidad del contrato-ley de nuestro derecho: a) En el año de 1912, a pro puesta de la Secretaría de Fomento, se reunió en la ciudad de México una convención obrero-empresarial de la industria textil, que aprobó el 18 de diciembre lo que se llamó la tarifa mínima uniforme, para esa rama industrial, que puede ser el primer contrato-ley de la historia; nació entre nosotros con vida propia, determinado por las exigencias obreras de aquellos años —recuérdense el conflicto textil de los años 1906/1907— sin ningún antecedente en el derecho extranjero. b) El 23 de diciembre de 1918 se expidió en Alemania la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo (Tarifvertragsverordnung), ocho meses antes de la expedición de la Constitución de Weimar de 11 de agosto de 1919; en su artículo segundo facultó al Ministro del Trabajo para decretar “la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubiesen adquirido una particular importancia”. c) En el año de 1925, el entonces secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N Morones, convocó nuevamente a los trabajadores y patronos de la misma industria textil. La reunión sesionó del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en la que se aprobó la Convención Textil, que constituyó el modelo para la elaboración de la ley de 1931. Creemos que ni las autoridades del trabajo, ni los representantes de los trabajadores y de los empresarios, conocieron el derecho alemán, pero, en todo caso, habría que relevar que es un sistema distinto al de la Convención textil; por lo tanto, podemos afirmar que su único precedente fueron las Tarifas Mínimas de 1912.

II. LA NATURALEZA DEL CONTRATO-LEY

El contrato colectivo ordinario y el contrato-ley poseen la misma naturaleza: uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo.

Lo primero, porque en el origen de su formación solamente pueden estar presentes los sindicatos de trabajadores, por lo tanto, la iniciativa para su celebración pertenece únicamente al trabajo. Nos hemos referido al tema en varias ocasiones, por lo que solamente citaremos las disposiciones legales: a) En lo que concierne al contrato colectivo ordinario, traemos nuevamente a colación el art. 387 de la Ley, que impone al patrono la obligación de celebrarlo cuando se lo pida el sindicato, pero no existe disposición legal que obligue a éste a suscribirlo a petición del patrono. b) Respecto del contrato-ley mencionaremos, en primer término, el art. 406, que expresa que “pueden Solicitar la convocatoria a una convención que discuta el clausulado del futuro contrato-ley, los sindicatos de trabajadores que representen...”, pero tampoco existe dispositivo alguno que faculte a los patronos para solicitar la reunión. Recordamos en segundo término el art. 415; aparentemente existe una contradicción con nuestra tesis, pues la frac. I del precepto dice que “la solicitud para elevar un contrato colectivo mayoritario a la categoría de contrato-ley, puede presentarse por los trabajadores o los patronos”; pero esta disposición no se refiere a la celebración misma del contrato colectivo, sino, exclusivamente, a la declaratoria de obligatoriedad para todas las empresas no regidas por él y para las futuras. La razón de la diferencia entre los dos preceptos que comentamos consiste en que en la primera hipótesis se cita a discutir las condiciones de trabajo para el futuro, en tanto la segunda, presupone la existencia de un contrato único o de contratos idénticos, firmados y aplicados a las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial, de tal suerte que la solicitud se refiere a su extensión a todas las empresas, presentes y futuras, cuestión que interesa grandemente a los empresarios, pues evitará una concurrencia desleal mediante la utilización de una mano de obra más barata. [...]

No obstante la identidad de naturaleza, los autores de la Ley juzgaron conveniente tratar en capítulos distintos las dos instituciones, por la importancia de cada una de ellas, porque el contrato-ley contempla el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria, en tanto el contrato colectivo ordinario mira únicamente a una o varias empresas determinadas, y porque el punto final del proceso de elaboración del contrato-ley consiste en la declaratoria de obligatoriedad no sólo para las empresas existentes, sino para todas las negociaciones futuras de la rama industrial de que se trate.

III. LA DEFINICION

La Ley de 1931 no definió al contrato-ley. Pensamos que era congruente consigo misma, porque tal como fue promulgada, el contrato-ley no tenía una individualidad propia, ya que no era sino el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial y en una región determinada, que se declaraba obligatorio para todos los trabajadores y patronos mediante un procedimiento administrativo. En cambio, la Ley nueva, que recogió la práctica difundida en los treinta y nueve años de vigencia de su antecesora, de convocar a los trabajadores y a los patronos a una convención para que discutieran los contenidos del futuro ordenamiento obrero-patronal, sintió la necesidad de proponer una definición. De ahí el art. 404:

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Hubo el propósito de cambiar la denominación y decir la convención-ley, pero comprendió la comisión que chocaría con el movimiento obrero, que teme que los cambios terminológicos puedan implicar alguna variante de esencia. Sin embargo, la frase de la definición "contrato-ley es el convenio celebrado..." pone de relieve que no estamos ante una figura contractual, sino ante un convenio regido por los principios del derecho del trabajo.

A reserva de regresar sobre los temas, la definición comprende los elementos siguientes: a) Los autores de la convención. b) Los radios de vigencia; de un lado, la rama de la industria para la que se crea la convención y del otro, su extensión territorial. c) El objeto, que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

En diversas ocasiones hemos escuchado la crítica de que el contrato-ley no tiene que limitarse a la industria, siendo así que nada impide que se extienda al comercio. La objeción es correcta; por fortuna, no está prohibida su extensión, por lo que podrían los sindicatos del comercio solicitar la convocatoria a una convención que discuta los contenidos de un contrato-ley. Más aún, y lo explicamos al iniciar este apartado, el sistema de la convención nació dentro de la vigencia de la ley vieja, sin estar reglamentado en ella. [...]

[...] CAPITULO XXXVIII EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Varias veces hemos explicado que el arrendamiento de servicios como un acuerdo libre de voluntades iguales fue la más grande mentira del derecho civil del siglo pasado. Rápidamente demostró la realidad que los empresarios no descendían de sus pedestales a la discusión de las cláusulas de los contratos. Nació entonces lo que denominó la doctrina el reglamento de fábrica, que contenía las condiciones de trabajo fijadas unilateralmente por el empresario, a las que los obreros podían adherir o rechazar, mas no discutir. A finales del siglo, al generalizarse el sistema de las convenciones colectivas de trabajo, el reglamento se redujo a la determinación de la forma y manera como debían desarrollarse los trabajos acertadamente se le caracterizó como un residuo, el último refugio del antiguo poder del empresario, y a efecto de establecer la

diferencia se le nombró reglamento interior de trabajo: horas de entrada y salida del personal, de cambios de turno, horarios para tomar los alimentos, normas de salubridad y preventivas de accidentes y otras disposiciones semejantes.

En el capítulo XXXI del tomo primero, al analizar las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, llegamos a la conclusión de que el viejo poder disciplinario del empresario, inherente, decía la doctrina, al contrato de trabajo, había sido atenuado en el derecho mexicano por las disposiciones de la Ley de 1931 sobre el reglamento interior de trabajo. Podemos añadir ahora que la Ley de 1970, siguiendo la ruta que marcó en otras muchas cuestiones, dio al reglamento un sentido profundamente democrático e hizo de él un conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajos.

1. La definición: el art. 422 la tomó literalmente del 101 de la Ley de 1931, con sólo el cambio del término negociación por empresa o establecimiento:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

El precepto caracterizó magníficamente las finalidades del reglamento: su primera característica pudiera llamarse negativa, por cuanto sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones lo que se comprueba con la simple lectura del art. 423, que fija su contenido. La segunda es positiva, determinación de la manera como deben desarrollarse los trabajos, esto es, el reglamento contiene las disposiciones conforme a las cuales deben los trabajadores cumplir la obligación de prestar su trabajo.

2. La naturaleza del reglamento: creemos que puede compararse con los reglamentos administrativos que expide el poder ejecutivo en aplicación del art. 89, frac. I de la Constitución, pues si es cierto que ninguno de ellos puede imponer nuevos derechos u obligaciones sustantivos, sí se crean disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales, concretamente, para el desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento. El art. 422 habla expresamente de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos. Por lo tanto, de la misma manera que en los reglamentos administrativos, estamos ante un acto-regla, creador de normas generales.

Esta ausencia de nuevos derechos u obligaciones sustantivos no significa que el reglamento pierda la característica de todas las normas laborales de constituir un derecho de y para la clase trabajadora, pues su objeto último es garantizar que nunca podrá exigirse de los trabajadores que desarrollen su actividad en condiciones más gravosas de las especificadas en las cláusulas convenidas; de lo que deducimos que, en última instancia, es una garantía de que no se podrá sobrepasar su contenido.

3. Las fuentes formales del derecho laboral y el reglamento interior de trabajo la relación entre unas y otro es distinta a la idea de jerarquía que se da entre la Declaración constitucional de derechos sociales, la ley, los tratados, las convenciones colectivas...; y no podría colocársele en esa escala jerárquica, precisamente porque no es un ordenamiento creador de derechos sustantivos. Su función es distinta a la de fuentes formales y se cumple en relación con todas las normas laborales: es un instrumento que pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos, particularmente de los primeros, en el desarrollo de los trabajos en cada empresa o establecimiento.

4. El procedimiento de creación: las reformas de 1945 a la legislación francesa intentaron democratizar la expedición del reglamento pero no pudo el legislador desprenderse del pasado: mantuvo el principio de que pertenece al empresario la facultad de elaborar el reglamento, si bien antes de su expedición debe solicitar la opinión de los representantes del trabajo. Le corresponde asimismo la decisión final.

Al concluir este procedimiento, el reglamento se presenta al inspector del trabajo, facultado, según el art. 22 del libro primero del Código del Trabajo, para exigir la supresión o modificación de las disposiciones contrarias a las leyes o reglamentos vigentes”.

El art. 424 de nuestra Ley de 1970, en su propósito de democratización de la vida de la empresa, adoptó la misma solución del contrato colectivo, a cuyo efecto dispuso, en su fracción primera, que “se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono”. Así se completó el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia y a la igualdad entre el trabajo y el capital.

Además de lo acordado en la fracción primera, el precepto en cita previene: a) “Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas lo depositará ante la junta de conciliación y arbitraje, dentro de los ocho días siguientes a su firma”. A una pregunta sobre las consecuencias de la falta del depósito dentro del plazo mencionado, contestamos con el art. 425, según el cual, “el reglamento surte efectos a partir de la fecha de su depósito”. Por lo tanto, su presentación tardía no afecta su validez. b) El mismo art. 425 ordena en su párrafo segundo que “debe imprimirse, repartirse entre los trabajadores y fijarse en los lugares más visibles del establecimiento”. La Ley no fijó sanciones por el incumplimiento de estos requisitos, pensamos no obstante que los trabajadores deberán ser eximidos por los errores que cometan en el desarrollo de su trabajo. e) Tampoco dispuso la Ley lo que pueden hacer las partes si no se llega a un entendimiento; creemos que cualquiera de ellas posee la facultad de acudir ante la junta de conciliación y arbitraje a fin de que, siguiendo el procedimiento para conflictos colectivos jurídicos, fije el contenido obligatorio del reglamento.

5. El contenido del reglamento: el art. 423, que siguió los lineamientos del 101 de la Ley de 1931, con los cambios que impusieron los principios fundamentales de la Ley nueva, se integra con diez fracciones y una final que contiene una disposición general, que autoriza la inclusión de “las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo”. Esta fracción final está en armonía con la definición del art. 422 y tiene la virtud de señalar, con la mayor precisión, las dos grandes finalidades del reglamento: la seguridad de los trabajadores y la regularidad en el desarrollo de los trabajos. Por otra parte, la misma fracción pone de relieve que estamos ante una enumeración enunciativa, una solución indispensable porque el reglamento tiene que ser una norma flexible y adaptable a las transformaciones de la economía y de la tecnología y al crecimiento de las empresas.

El contenido del reglamento se compone de los enunciados siguientes: a) Disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento: previene la fracción tercera que deberán señalarse los “días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo”. b) Normas relacionadas con las jornadas: las fracciones primera y segunda se ocupan del problema: “horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada y lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas”. c) Principios relacionados con los salarios: dice la fracción cuarta que se establecerán los “días y lugares de pago”. d) La ley de la silla: la comisión impuso en el art. 132, frac. V una obligación nueva a los empresarios, inspirada tal vez en la vieja legislación chilena, consistente en “mantener el número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores”, un principio humanitario para evitar diversos padecimientos, especialmente en las mujeres. La fracción quinta menciona la inclusión de “normas para el uso de las sillas”, lo que permitirá evitar abusos y facilitar el uso adecuado de los asientos. e) Protección a las madres y a los niños contra las labores insalubres y peligrosas: la fracción VII, “labores insalubres y peligrosas que no deberán desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas”, debe relacionarse con las disposiciones sobre el trabajo de las mujeres y de los menores. f) Medidas de previsión social: las fracciones sexta y octava analizan una cuestión de la que se ocupa ampliamente la Ley: “normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; y tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades”. g) Finalmente, la fracción novena se refiere a la inclusión de disposiciones sobre permisos y licencias.

6. Las excepciones en favor de las normas técnicas y administrativas: el párrafo final del art. 422 dice que “no son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos”. El precepto apareció intempestivamente en el Proyecto de la Secretaría de Industria, sin que exista alguna explicación en la Exposición de motivos. Pasó a la Ley de 1931 y al citado art. 422 de la Ley vigente.

Nunca se ha intentado señalar la línea divisoria entre las normas y no parece que pueda marcarse, Lo único que nos ocurre decir es que si bien es cierto que el empresario del sistema capitalista tiene a su cargo la dirección y el funcionamiento de su empresa, también lo es que ese poder encuentra sus limitaciones en el reglamento y que en caso de oposición prevalecerán las normas reglamentarias. Por esta razón afirmamos en el párrafo introductorio de este capítulo, que el reglamento es el conjunto de garantías que determinan la conducta que debe cumplirse en el desarrollo del trabajo, más allá de la cual cesan las obligaciones del trabajador.

Dejamos constancia de que la comisión no pudo suprimir la disposición, porque los trabajadores manifestaron su conformidad, por lo que, con el adagio corriente, no podía ser más papista que el papa.

7. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación: reservamos esta cuestión para un número especial en razón de su importancia, no solamente para las relaciones entre los trabajadores y la empresa, sino también y sobre todo, para la doctrina general del derecho del trabajo: un día la clase trabajadora y la idea de la justicia social lograrán la desenajenación del hombre frente al capital y las medidas disciplinarias serán establecidas y aplicadas, exclusivamente, por los trabajadores. La frac. IX del art. 102 de la Ley de 1931, decía:

Disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas: en los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria no deberá exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a falta de éste, un representante de los trabajadores.

La comisión comprendió que la redacción del precepto era una clara supervivencia del poder disciplinario del patrono, por lo que decidió modificarla de manera radical, en el art. 423, frac. X, a fin de ponerla en armonía con el espíritu democrático del derecho del trabajo:

Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

En la exégesis del precepto nuevo se descubren los datos siguientes: a) El empresario ya no disfruta, como derecho propio inherente a la relación de trabajo, de un poder disciplinario sobre los trabajadores de la empresa. En una confirmación de la tesis hacemos notar que se suprimió la frase de la frac. IX del art. 102 de la Ley de 1931, que decía que “en los casos en que la empresa imponga la suspensión...” supresión que se fundó en el principio de que no es el empresario quien impone las sanciones, ya que la imposición solamente puede hacerse de conformidad con lo que disponga el reglamento, de tal suerte que podría ser una comisión mixta de representantes del trabajo y del capital. El único acto que puede realizar libremente el patrono es el despido de la persona que, en su concepto, da causa a la separación, a reserva de lo que decida la junta de conciliación y arbitraje, si el trabajador reclama el despido. b) La fracción en estudio introdujo en el derecho del trabajo el mandamiento contenido en el art. 14 constitucional; nulla poena Sine lege. En consecuencia, no podrá imponerse a los trabajadores ninguna sanción disciplinaria que no esté decretada en alguna disposición del reglamento, exactamente aplicable a la falta de que se trate. c) La frac. IX del art. 102 de la Ley de 1931 habló de forma de aplicar las disposiciones disciplinarias. Fue necesario substituir esa fórmula por otra concordante con el citado art. 14 de la Carta Magna: procedimientos para la aplicación de las disposiciones disciplinarias. No conforme con ese cambio, la comisión ratificó la idea, a cuyo efecto dispuso expresamente que “el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique sanción”. De lo expuesto se deduce que

la reglamentación de la fracción décima debe satisfacer el contenido del párrafo segundo del art. 14 de la Constitución: cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento.

Las normas laborales son de orden público, según el artículo quinto de la Ley y su renuncia no produce ningún efecto legal. De este principio general desprendemos las consecuencias siguientes: a) Las únicas sanciones disciplinarias que pueden imponerse a los trabajadores son las consignadas en el reglamento interior del trabajo. b) Alguna vez escuchamos que en el contrato colectivo podían consignarse otras medidas disciplinarias, tesis que rechazamos por las consideraciones siguientes: en primer término, porque la ley reglamentó los dos ordenamientos como instituciones complementarias, pero distintas. En segundo término, porque el contrato colectivo tiene caracteres específicos que derivan de su definición y porque entre ellos no se encuentra la posibilidad de establecer sanciones para el trabajo. Y en tercer término, porque el reglamento está sometido a una publicidad especial, que no se impuso para el contrato colectivo, de lo que se deduce que si falta la publicidad del reglamento, los trabajadores ya lo expresamos con anterioridad, deben ser eximidos por los errores que cometan en el desarrollo del trabajo.

8. El recurso de revisión ante las juntas de conciliación y arbitraje: ninguna obra humana es perfecta, de ahí la frac. I del art. 424, según la cual los trabajadores o el patrono, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo”

El recluso persigue dos propósitos: a) Si el reglamento no llena el contenido señalado en el art. 423, cualquiera de las partes puede solicitar de la junta subsane, con fuerza obligatoria, las deficiencias. b) El segundo propósito es la defensa de la legalidad. El art. 105 de la Ley de 1931 habló únicamente de contravenciones a las disposiciones de la Ley; la comisión se limitó a agregar a todas las normas de trabajo.

[...] **A) Conflictos individuales y colectivos**

Escogimos a Paul Durand,⁴ maestro indiscutido del derecho del trabajo, como una referencia valiosa para las distinciones y definiciones que propondremos. El ilustre tratadista consideró indispensable plantear, ante todo, la diferencia entre los conflictos individuales y los colectivos, a cuyo efecto hace notar que si se establecen con precisión los elementos esenciales de los segundos, resultará que todos aquellos que no los satisfagan entrarán en la categoría de los individuales: deben reunirse dos condiciones, dice el ilustre maestro “para que un conflicto adquiera la naturaleza colectiva, relativa una a las partes que protagonicen la contienda, y la otra al objeto de la controversia”. El primer elemento, del que podría decirse que es el primario, presupone la presencia de una comunidad obrera, pues “un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrono, pero pierde esa característica si la contraparte es un trabajador”. Para la existencia de la segunda condición es indispensable que el conflicto ponga en juego un interés colectivo, “lo que ocurrirá si la solución que se dé a la diferencia afectará las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa, o por lo menos, a los miembros de una categoría profesional”; este principio no se refiere exclusivamente a la ley, ya que las convenciones colectivas, la costumbre... son susceptibles de originar conflictos colectivos; y debe todavía agregarse que serán conflictos colectivos los que planteen la creación de nuevas normas generales.

1. Las disposiciones legales: la Ley de 1931 se refirió expresa mente a la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos y a la de éstos en económicos, en el capítulo séptimo del título noveno, que lleva por rubro De los conflictos de orden económico. El art. 570 decía: “Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos como procedimiento ordinario, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo”.

La Ley nueva recogió las prevenciones de su antecesora y precisó la diferencia: los capítulos quinto y séptimo del título XIV se denominan, respectivamente, “Procedimiento para la tramitación y resolución de los

conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica” y “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”. Corroborando esta primera mención, el art. 751 expresa que “las disposiciones del capítulo quinto rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica”, mientras el 789 dice que “las disposiciones del capítulo séptimo rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”.*

La simple lectura de las dos leyes revela que ninguna definió los distintos conflictos, solución que juzgamos conforme con los principios de la técnica legislativa, que no sólo no recomienda las definiciones, sino que las deja a la elaboración doctrinal y jurisprudencial. Las definiciones son especialmente inapropiadas en los ordenamientos jurídicos como el derecho del trabajo, que deben ser lo suficiente mente flexibles para adecuarse a los cambios que se producen en las relaciones sociales.*

2. La distinción de los conflictos en individuales y colectivos: en una obra realizada por Paul Durand en colaboración con el maestro emérito de la Universidad de París André Rouast,⁵ los dos eminentes tratadistas, con apoyo particular en la jurisprudencia, se esforzaron en la fijación de los conceptos:

Además de la presencia necesaria de una comunidad obrera, la jurisprudencia exige invariablemente, la lesión de un interés colectivo: a) Son conflictos colectivos los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquellos que, a ejemplo, afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga. . . Una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; así, a ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues, al atacar al derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera. b) Adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una- norma laboral o la interpretación de las normas del derecho del trabajo, así se trate de las leyes, de las costumbres, de las convenciones colectivas o de las sentencias arbitrales.

La importancia del párrafo de Rouast y Durand radica en la circunstancia de que la realidad y la doctrina de un pueblo que conduce una vida democrática ha ampliado considerablemente el concepto de los conflictos colectivos, lo que a su vez nos induce, tal vez por la represión que se ejerce sobre los trabajadores de la América Latina, a considerar el problema a la luz de la esencia de nuestra Declaración de derechos sociales y de la esperanza de un mundo libre y justo en un futuro no lejano.

A) La separación entre los conflictos individuales y los colectivos no podría consistir en un abismo infranqueable, por lo contrario, la línea divisoria tiene que ser esencialmente tenue, porque cada controversia individual puede repercutir sobre la totalidad de la clase trabajadora. Así, a ejemplo: cuando la Cuarta Sala, en una controversia individual, derogó el art. 82 de la Ley, al establecer en tina ejecutoria que el concepto de salario fijado en ese precepto, “salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”, no tenía ningún significado y lo sustituyó por la fórmula “salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador a cambio de su labor ordinaria”, con cuya resolución regresó a la definición de la Ley de 1931 y negó los principios fundamentales de la nueva idea del derecho del trabajo, arrebató a todos los trabajadores de la República de un treinta a un cuarenta por ciento de su salario para los efectos de indemnizaciones,⁶ se planteó un problema colectivo, o con las palabras de Rouast y Durand: al destruir la sentencia el concepto de salario “lesionó una prerrogativa de la comunidad obrera”.

Por otra parte, y regresamos al tema, un estatuto en transformación constante no tolera conceptos o definiciones rígidos: lo que hoy se presenta como un interés meramente particular puede devenir en cualquier momento un asunto de interés general. Así, a ejemplo, cuando el profesionalismo no estaba desarrollado entre nosotros, las relaciones del trabajo deportivo eran estrictamente individuales. Al elaborarse la Ley nueva se sintió la necesidad de un capítulo para el trabajo deportivo; en la actualidad es una de las cuestiones que preocupan grandemente a la clase trabajadora.

B) La naturaleza colectiva de un conflicto no depende, en términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabaja dores;

así, a ejemplo: si varios trabajadores son despedidos concomitantemente por haber incurrido en una causal de separación del trabajo. Sin embargo, si se trata de un despido masivo e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva, pues la comunidad obrera sufre cuando se violan las normas laborales en relación con un número importante de sus miembros. De la misma manera, si no se paga el salario mínimo a dos o tres de los trabajadores, el conflicto será pura mente individual, pero si se deja de cubrir dicho salario a todos o a una categoría de trabajadores, el conflicto devendrá colectivo.

C) La separación de los conflictos es consecuencia de la diversa naturaleza de los intereses que podrán ser afectados.

Si se trata de los intereses económicos o jurídicos de una o varias personas individualizadas y la resolución que se dicte no pueda afectar a la comunidad obrera de la que forma parte, el conflicto será reputado individual. Conscientes del riesgo de incurrir en repetición, diremos que el problema se plantea en ocasión de interpretaciones genéricas de las normas de trabajo; así, a ejemplo: el trabajador que ha sido despedido de su empleo por faltar cuatro días a sus labores, provocará una controversia puramente individual, pero si la disputa versa sobre la interpretación que debe darse al concepto faltas de probidad, interpretación que implicará un precedente susceptible de aplicarse a otros o a todos los trabajadores, no sólo de la empresa cuestionada, sino a los de toda la República, el conflicto cruzará los linderos de lo individual y penetrará al campo de lo colectivo. Pensamos que en esta hipótesis tendrá aplicación el art. 723 de la Ley, según el cual, "las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo".* No hablamos de la intervención de algún otro trabajador, sino del sindicato al que corresponde la defensa de los derechos e intereses de la Comunidad obrera y de la clase trabajadora.

Resumiendo diremos que el concepto de conflicto colectivo fue fijado, con la mayor precisión por los maestros franceses Rouast y Durand: son los que ponen en juego el interés común todo parte de una comunidad obrera, los que no hacen referencia a personas determinadas, sino que involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores. A fin de evitar equívocos, vale la pena analizar un caso concreto: la empresa despide de sus empleos al o a los dirigentes sindicales; aparentemente, el problema consiste en la reinstalación de personas determinadas, pero no es ese el de bate: lo que se discute es el respeto a los sindicatos personificados en sus dirigentes, porque, ¿se podría negar la entrada a la empresa a la directiva sindical? ¿puede negarse el patrono a negociar una contratación colectiva?

Para concluir recordaremos algunos planteamientos que hicimos en el tomo primero de esta obra⁷ y los que expusimos en una obra anterior:⁸ el derecho del trabajo es un estatuto unitario compuesto de varias partes, entre las que destacan, por ser los elementos originarios y las dos reivindicaciones primogénitas, el derecho colectivo y el derecho individual, este segundo, constitutivo del aspecto central del estatuto laboral, en tanto aquél es la parte primera y fundamental de la estructura protectora. Definimos a la parte nuclear — derecho individual del trabajo— como la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, mientras la envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia y efectividad del derecho del trabajo. Si transportamos estos conceptos a la cuestión que ahora nos ocupa, podremos escribir: los conflictos individuales son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas, a diferencia de los colectivos que son los que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación, vigencia y efectividad. De todo lo cual resulta que el criterio que sirve de base a la distinción, es la naturaleza de los intereses afectados, individuales o particulares, generales o colectivos.

(Footnotes)

16 Hemos consultado la traducción de Antonio Gómez Robledo del libro de Aristóteles Política, Ediciones de la UNAM, 1963.

17 Herodoto: Historias, ediciones de la UNAM, t. II. pág. 53.

18 Maurice Duverger: Introduction a la politique, Éditions Gallimard, Paris, 1964, pág. 20.

- 19 Alfred Hueck-Hans Carl Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, ediciones de 1932 y 1956. Arthur Nikisch: Arbeitsrecht, Verlag J. C. B. Mohr Tübingen, 1959, t. II, pág. 44.
- 20 Traité de droit du travail, Librairie Dalloz, París, ts II y III 1950 y 1956, respectivamente.
- 21 Nuovo trattato di diritto del lavoro, Cedam, Padua, 1971, t. I.
- 22 Capítulo IX: Los caracteres del derecho del trabajo, apartado IV.
- 23 Ver el cap. VII, apartado V.
- 24 Prólogo a la primera edición del tomo primero de esta obra.
- 25 El nuevo derecho mexicano de trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1977, pág. 83.
- 26 Ibidem, pág. 84.
- 27 Adquirió gran resonancia el libro de Max. Adler, profesor de la Universidad de Viena: Politische und soziale Demokratie. Conocemos únicamente la versión francesa: Démocratie politique et démocratie sociale, Bruselas, 1930.
- 28 Traité de science politique, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, París, 1973, t. VII, pág. 461 y sigt.
- 29 Capítulo noveno, apartado III.
- 30 Economía y sociedad, traducción de José Medina Chavarría, Fondo de Cultura Económica, México, 1944, t. I, pág. 40.
- 31 Principios de sociología, traducción de Vicente Llorens, Fondo de Cultura Económica, México, 1942.
- 2 Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", 13 edición. Editorial Porrúa, pág. 289.
- 40 Sociedades y sindicatos, publicación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México, 1917, pág. 72 y sigts.
- 41 Législation industrielle Arthur Rousseau, Editeur, París, 1922. pág. 160 y sigts.
- 42 Ibidem.
- 36 Tratado de los derechos del hombre, Imprenta del Comercio, de Dublán y Cía. México, 1876, pág. 43.
- 37 Les libertés publiques, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, París, 1961.
- 38 Traité de droit constitutionnel, Ancienne Librairie Fontemoing et Cie., Editeurs, París, 1923, t. V. pág. 616 y sigts.
- 39 Diritto di associazione, en la obra colectiva: Enciclopedia del diritto, Giuffrè, Editore, Italia, 1958, t. III, pág. 841.
- 43 Arbeitsrecht, Verlag von Julius Springer, Berlín, 1928, pág. 277 nota 4.
- 44 Lehrbuch des Arbeitsrechts, J. Bensheimer, Berlín, 1932, pág. 469. Estas mismas ideas se encuentran en la edición de 1955, posterior a la segunda guerra mundial, Verlag Franz Vahlen, Berlín pág. 54 del tomo segundo.
- 7 Ramos Eusebio, "Nociones del Derecho del Trabajo y de la seguridad social." 4 edición, Editorial Sista, pág. 231.
- 8 Ob. cit. Ramos Eusebio.
- 4 Paul Durand et André Vitu: Traité de droit du travail, Librairie Dlooz, París, 1956, t. III, pág. 945.
- * A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, los artículos citados corresponden respectivamente a los artículos 870 y 900. Aunque cambiaron las denominaciones de los capítulos del Título Catorce, en el nuevo texto de ley se siguió conservando la diferencia entre conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que ahora se contienen en el capítulo XVIII del Título citado. Por su parte, el capítulo XIX, se refiere a los conflictos de naturaleza económica.
- * A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se abandonó el criterio señalado, pues en el artículo 900 se define el conflicto de naturaleza económica, utilizando para ello un concepto similar al que para el mismo se contiene en este libro.
- 5 Précis de droit du travail, Librairie Dalloz, París, 1957, págs. 339 y sigts.
- 6 La exposición detallada del tema se encuentra en el tomo primero de esta obra, capítulo XXVI: El salario, apartado I: El concepto de salario; y en el Apéndice crítico de la jurisprudencia de 1973.
- * A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 690 reproduce el mismo criterio, por lo que sigue existiendo apoyo legal para que un sindicato tenga la posibilidad de intervenir en conflictos individuales que se puedan convertir en colectivos.
- 7 Capítulo IX, título III.
- 8 Derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, S. A., t. II, cap. LVII, apartado III.

**IDEA GENERAL DE LA
ASOCIACIÓN PROFESIONAL**

La presente unidad abordará los conocimientos referentes a la asociación profesional, desde su formación, evolución y sus finalidades.

Objetivo Particular.

Explicar la asociación profesional, su formación, evolución, tendencias y finalidades; así como sus tácticas de lucha.

CONTENIDOS:

- 2.1. Terminología.
- 2.2. Formación y evolución.
- 2.3. Tendencias Ideológicas.
- 2.4. Finalidades.
- 2.5. Tácticas de Lucha.

**IDEA GENERAL DE LA
ASOCIACIÓN PROFESIONAL**

[...] 2.1 Terminología

Se entiende a la asociación profesional, como una manifestación de que el hombre necesita de las demás personas que lo rodean; para la realización de sus intereses, se regula por la Ley Federal del Trabajo como un acto jurídico (esta solo organiza y estructura la entidad).

A la asociación profesional y al sindicato, se les ha llegado a considerar como sinónimos sin embargo, la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 ahora vinculado con el artículo 356.14

El artículo 123 incluye no solo los trabajadores de carácter privado y público, sino también a los burócratas para que ellos también formen su asociación.

En si a la asociación profesional, se entiende como la unión de varias personas que perteneciendo a una misma categoría, se unen con el fin de desenvolver una acción jurídica que represente, cuide y mejore lo intereses de las personas que pertenezcan a ella.

2.2 Formación y Evolución.

En cuanto a La formación tenemos:
Requisitos de fondo (en cuanto a los sujetos),

Los patrones: La empresa debe de estar constituida legítimamente, por lo menos debe de haber tres patrones y que estos no se encuentran en quiebra o suspensión de pagos.

Los trabajadores: Deben de tener un servicio activo y para formar cualquier asociación se debe de contar con un mínimo de veinte personas.

Requisitos en cuanto a las personas.

- Calidad de trabajo.
- Profesión (la misma).
- Nacionalidad.

Requisitos de forma

a) Internos:

- Acta constitutiva
- Estatutos.
- Padrón de asociados (lista de asociados con su domicilio y nombre).

b) Externos:

- Verificación (por parte de la autoridad).
- Registro.¹⁵

En cuanto a la evolución tenemos:

Se dice sin demasiada seguridad que su evolución pudo haber sido desde el reinado de Salomón o en Egipto, pero es hasta la época Romana donde aparecen algunas corporaciones de oficios pero no pueden ser considerados todavía como asociaciones profesionales.

Estas corporaciones de oficios se los llaman Colegios, los cuales no tenían una reglamentación de trabajo, ni categorías profesionales; su organización era al parecer democrática y se presentaban en tres grados:

- Los cuestores
- Curadores o Síndicos.

Los cuales se encargaban de los intereses sociales.

Aunque estas corporaciones se llegaron a desintegrar, le siguieron en la edad media las Guildas, que eran una conjunción de familias que se ayudaban en determinadas circunstancias. Pueden encontrarse tres clases de Guildas.

- Religiosas o Sociales
- De artesanos.
- De mercaderes.¹⁶

No tenían carácter profesional y solo las unía los intereses y sus esfuerzos. Aquí aparece ciertas reglas de trabajo, tal vez lo que más resalta de las Guildas es su clasificación de quienes realizaban las actividades laborales, se encuentran:

- Los Aprendices (discipuli).
- Los Compañeros (famili).
- Los maestros (magistre).¹⁷

Que después se integran a los gremios.

Aparecen las corporaciones de oficios, que se dan de la ruptura del siervo y del artesano, con los señores feudales y de la aparición de las ciudades y de una industria manufacturera limitada.

Sin duda, las aportaciones mas importantes de las corporaciones de oficios es la aparición de los gremios, el cual su objeto era el de establecer un régimen de oficios; su principal función era la de reglamentar la producción y de las ventas de mercancías que se estaban produciendo.

Los gremios establecían sus propios estatutos y contaban con un estudio de un oficio, aunque esto no duró mucho tiempo como siempre se empezaron a dar privilegios y esto produjo una inconformidad del pueblo y clase obrera, como también una diferencia de clase que era muy notorio, así surgieron movimientos algunos de carácter económico y técnico (Revolución Industrial), así como el político (Revolución Francesa), y esta produjo la desaparición de los gremios; y la aparición de una clase social alta "Burguesía" y, había una ley que según se hizo para apoyar a los obreros casi terminó en favoritismo de la burguesía (Ley Chapelier de 14-17, de Junio de 1791).

Para el siglo XIX la evolución de las asociaciones profesionales continuaban dividiéndose en tres muy importantes que son:

- Etapa de prohibición,
- Etapa de la Tolerancia,
- Etapa de Reglamentación,

La evolución de la asociación profesional en México es:

"El 5 de Junio de 1853, encontramos a la primera organización mutualista, bajo la denominación de Sociedad Particular de Socorros Mutuos",¹⁸ que su presencia fue esporádica y sin ninguna protección legal.

Pero a partir del 16 de Septiembre de 1872, aparece la primera asociación Profesional, que vigilaba los intereses del trabajador, a partir de este momento se empezaron a crear diversas asociaciones con el mismo fin; por mencionar algunas:

- Confederación de Asociaciones de los trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos.
- Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos.
- La liga Mexicana de Empleados Ferrocarrileros.
- La casa del Obrero Mundial.¹⁹

Esta última es considerada como la que más ayudo a los trabajadores y es ella la que conmemora por primen vez el primero de Mayo, una jornada de ocho horas y descanso dominical.

Es así como se integra el Derecho de Asociación Profesional, en la Constitución de 1917 (Artículo 123), el cual se encuentra vigente; gracias a la lucha la Asociación Profesional en México, crea principios de emergencia para alcanzar sus fines, estos derechos se encuentran en los estatutos sindicales que son normas pan los componentes de la asociación.

2.3 Tendencias Ideológicas.

La única Asociación Profesional conocida por el derecho es el Sindicato.

I.- Asociación Oficial: Es aquel en el que su tendencia coincide con las pautas que marcan los hombres en el gobierno o poder.

a) Corriente Democrática: Los participantes de este tipo de asociaciones, cuestionan los planteamientos del gobierno dentro de la línea gubernamental con una actitud positiva.

b) Corriente Conciliadora: Cuestionan los planteamientos del gobierno.

c) Corrientes Radical: No cuestionan nada y prestan un apoyo incondicional al gobierno.

II.- Asociación Independientes: Su ideología no coincide con la política planeada por los hombres en el poder.

a) Corrientes democráticas: Tiene su propia ideología sin proponer un cambio de sistema abrupto.

b) Corrientes conciliadora:

Cuestiona los planteamientos de los hombres en el gobierno, prefieren negociar con tendencias socialistas.

c) Corriente radical: Rechazada por los patones y su ideología contraria a todas las acciones que rea gobierno.

2.4 Finalidades

- Defender y respetar ante el estado y los empleadores los intereses de la profesión.
- La necesidad de mejorar las condiciones de trabajo.
- De proteger aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor resultado de su actividad laboral.²⁰
- Los asociados pueden hacer prevalecer su criterio mediante el sistema de mayoría (voto).
- Las asociaciones profesionales, son como un pensamiento y una conducta política que sirven de orientación social y económica
- Si el interés colectivo de cada grupo profesional es uno solo, se hace evidente desde el punto de vista jurídico y sociológico, que la representación de la categoría debe tener dentro de cada zona territorial, de donde se encuentre la asociación.²¹
- Reconocer la representatividad a la asociación más representativa.
- Atribuir la representación a una comisión compuesta de delegados de las distintas asociaciones en forma proporcional.
- Incidir en la superación de los asociados en orden económico, legal y social.
- El cumplimiento de los objetivos fijados en los estatutos de la asociación.

También podemos encontrar fines espontáneos y que son aquellos que dan lugar al estamento social y más tarde al sindicato.

Fines políticos: La Constitución dicta que tanto individual como colectivo se tiene derecho a exigir por su mejoramiento.

Fines Económicos: De realizar cajas de ahorro, de seguro, de socorros, etc., utilizando el patrimonio de los empleados y esto dará como resultado una nueva organización económica.

Fines Prohibidos: Asuntos religiosos que practica la profesión de comerciante cuyo único fin es la de obtener dinero (lucro).

2.5 Tácticas de Lucha.

La Asociación profesional determina la intervención del Estado, para que entre los dos puedas plantear las soluciones a los problemas que le son peculiares:

1. Los que se crean entre individuos y asociación.

Es cuando uno de los derechos de uno prevalece sobre los del otro.

Las soluciones pueden ser: a) Cuando es obligatorio formar parte de un sindicato cualquiera. b) Tener el derecho de decidir si se asocia o no.

2. Los patrones pueden decidir si quieren o no asociarse con los trabajadores, y si lo pueden hacer o no los sindicatos de ambos.
3. Cuales son las medidas de lucha lícitas y cuales son las ilícitas.
4. La capacidad jurídica con la que cuentan las asociaciones.
5. Poner las bases sobre las relaciones de las asociaciones y del estado.

La libertad de ejercicio de las asociaciones profesionales lo garantiza nuestro régimen jurídico contra toda clase de autoridad y contra los actos de particulares.²²

a) La garantía que tiene la asociación profesional, se encuentra en la constitución, así esta obligada a cualquier autoridad ya sea legislativa, administrativa y judicial a respetarla. Y de cualquier ataque contra la sucesión el resultado ir ajuicio.

b) Las personas mas interesadas en acatar los derechos de las asociaciones procesionales, son los patrones.

c) Tienen derecho a formular sus estatutos que son las garantías que van a tener los asociados.

d) De regular la administración de patrimonio de la asociación, que comprenden todos los gastos de que incurra la misma. [...]

(Footnotes)

¹⁴ Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", segunda edición,, Porrúa, México, 1972, pág. 353.

¹⁵ Castorena José de Jesús, "Manual de Derecho del Obrero", sexta edición, Porrúa, México 1973, págs. 243, 244, 245, 246.

¹⁶ De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", séptima edición. Porrúa, México 1993, pág. 271.

¹⁷ Caballenas Guillermo "Sidaou", Tercera edición, Argentina, 1969, pág. 47.

¹⁸ Ob. cit, De la Cueva Mario, pág. 603.

¹⁹ Ob. cit Trueba Urbina Alberto, pág. 368.

²⁰ Caballenas Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", segunda edición, Argentina, 1968, pág. 153.

²¹ Krotoschis Ernesto, "Tratado Practico de Derecho del Trabajo", tercera edición, Dipalma, Argentina, 1972, pág. 365.

²² Ob. cit., Castorena José de Jesús, pág. 241.

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL

En ésta unidad el estudiante de la Licenciatura en Derecho, conocerá el fundamento constitucional de la asociación profesional, al igual que estudiará cuales son los del Derecho de reunión, de asociación y de sindicalización.

Objetivo Particular:

Conocer los preceptos constitucionales que fundamentan la asociación profesional, a través del análisis de los derechos de reunión, asociación y sindicalización.

CONTENIDOS:

- 3.1. Derecho de Reunión.
- 3.2. Derecho de Sucesión.
- 3.3. Derecho de Sindicalización.
- 3.4. Conclusiones.
- 3.5. Los sindicatos y la libertad.

**FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES
DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL***[...] A) El derecho de reunión*

La libertad es un concepto unitario que se diversifica en función de los varios aspectos de la vida humana a los que se aplica. Esta unidad explica que, de una manera general, sus manifestaciones hayan recorrido etapas parecidas; la historia nos muestra estos cuatro estadios principales: a) La reunión pública o privada está prohibida. b) El estado la tolera. c) Se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria. d) Finalmente, el derecho constitucional garantiza la libertad de reunión pública o privada.

Este planteamiento nos dice que la libertad de reunión, pública o privada, alcanzó en su estadio final la categoría de uno de los derechos del hombre. Así, el artículo noveno de la Constitución vigente dice:

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

Maurice Hauriou³⁴ proporcionó la definición que se ha reputado clásica: "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, sin más fin que estar juntos o pensar conjuntamente". En cambio, el maestro Georges Burdeau³⁵ ofreció un concepto más amplio, que tiene la ventaja de recoger las aspiraciones de los hombres de nuestros días: "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para escuchar la exposición de ideas u opiniones o para concertar la defensa de intereses".

Creemos que las dos definiciones podrían resumirse en los términos siguientes: *la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.*

La definición contiene diversos elementos: a) Un agrupamiento de hombres. b) Este agrupamiento ha de ser momentáneo, concepto que distingue la reunión de la asociación. c) La finalidad de la reunión, señalada en el párrafo último de la definición, es *pensar con juntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.* d) Suprimimos la fórmula de Hauriou: *sin más fin que estar juntos*, por que una reunión de ese tipo nos parece que carecería de sentido.

La libertad de reunión forma parte de los derechos conquistados por los hombres en las declaraciones y constituciones de los dos últimos siglos. Es *un derecho político*, que pertenece a todos los seres humanos frente al estado, precisamente porque sirve para *pensar conjuntamente, debatir ideas y concertar medios de defensa*; una conducta que estuvo prohibida o vigilada por los poderes públicos. Con la terminología de Jorge Jellinek, es *un derecho público subjetivo que impone a estado un dejar-hacer.*

Si consideramos ahora la relación entre las dos instituciones paralelas, notaremos que *la reunión, agrupamiento momentáneo, es el precedente obligado de la asociación*, y anticiparemos, a efecto de completar las comparaciones, que el mismo fenómeno se presenta con la coalición, que es el antecedente necesario de la asociación sindical y de la huelga. [...]

[...] Derecho de Sucesión

Sucesión es “la situación de una persona en los derechos transmisibles de otra” según nos dice Castan Tobeñas. La idea de sucesión la integran dos elementos: “el cambio de sujeto y la identidad de la relación de derecho que permanece lo mismo después y antes de la transmisión”²⁵

La sucesión puede ocurrir en dos situaciones distintas: entre vivos y por causa de muerte. La primera encuentra múltiples caminos para producirse. Así el contrato, la prescripción adquisitiva, la ocupación violenta, particularmente en el derecho internacional etc...

La segunda, normalmente se produce como consecuencia, bien de un negocio jurídico: el testamento, cualquiera que sea su especie, bien de un acto procesal: la sucesión o intestamentaria.

Toda sucesión implica necesariamente, la transferencia de un derecho que no sea personalismo. Castán menciona que los derechos de la personalidad, los derechos de Familia y algunos derechos patrimoniales reales o de obligación, no son transmisibles.²⁶

Entre los derechos reales podríamos mencionar el de usufructo que se extingue por la muerte del usufructuario.

De los derechos de obligación, tampoco son transmisibles los derivados del contrato de mandato.

En el derecho del trabajo es evidente que también hay derechos intransmisibles. Ver bigracia, la muerte del trabajador extingue la relación laboral, sin que sea posible jurídicamente la sucesión en el puesto. En realidad, los derechos a la estabilidad en el empleo, los de antigüedad y otros son intransferibles. Ni siquiera sería válido convenir el reconocimiento de una antigüedad ficticia, la que tuvo un trabajador, anterior porque con ello se afectarían, derechos de otros trabajadores especialmente los que se vinculan, a la ocupación de vacantes o de puestos de nueva creación.

Hay derechos, sin embargo que si son transmisibles por vía de sucesión. Esto ocurre con todos los que tienen un contenido económico. Aquí es preciso hacer una aclaración: para que sea transmisible el

derecho es necesario que previamente haya integrado un activo en favor del trabajador, pero que en el momento de su muerte aún no haya sido hecho efectivo. Es decir la sucesión laboral tiene un campo muy limitado y solo comprendo como lo señala el art. 115 “las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse”. En otras palabras las prestaciones ya pagadas, cobradas directamente por el trabajador, no pueden ser objeto de sucesión laboral, sino de sucesión civil.

Con la sucesión laboral ocurre algo semejante al fenómeno que se produce con las medidas de protección al salario. Es inembargable, según se señala en el art. 112, pero se entiende que antes de ser pagado. Una vez cubierto el salario por el patrón, se integra al patrimonio del trabajador y es susceptible por vía directa, de cualquier afectación procesal.

Con frecuencia se plantea una grave confusión en esta materia. A propósito de las prestaciones que a favor de los beneficiarios genera la muerte de un trabajador especialmente en los términos de la Ley del Seguro Social, se intenta hacer valer derechos sucesorios de índole civil a pesar de que esas prestaciones, por su propia razón del ser. [...]

[...] II. LA SINDICACIÓN ES UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y NO UN DEBER

La libertad personal de sindicación, venimos de decirlo, es un derecho originario de cada trabajador.

Las disposiciones que lo rigen son: la *Declaración de derechos sociales* de 1917; la *Declaración universal de los derechos del hombre*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, art. 23; la *Ley federal del trabajo* de 1970, art. 357; y el *Convenio 87* de la OIT de 1948, ratificado por el Senado mexicano, según se desprende del *Diario Oficial* de la Federación de 16 de octubre de 1956.

Las obligaciones o deberes son religiosos, morales y jurídicos: los primeros tienen su fundamento y obligatoriedad en los mandamientos de alguna divinidad, los segundos dependen de la conciencia humana, en tanto las obligaciones jurídicas derivan de una norma social, Eduardo García Máynez, que resume magníficamente el pensamiento universal expresa:²

La unilateralidad de las normas éticas se hace consistir en que frente al sujeto a quien obligan no hay otra persona autorizada para exigirle el cumplimiento de sus deberes. Las normas jurídicas son bilaterales porque imponen deberes correlativos de facultades o conceden derechos correlativos de obligaciones; frente al jurídicamente obligado encontramos siempre a otra persona, facultada para reclamarle la observancia de lo prescrito. León Petrasizky ha acuñado una fórmula que resume admirablemente la distinción que acabamos de esbozar: “los preceptos del derecho, escribe, son normas *imperativo-atributivas*; las de la moral son puramente *imperativas*. Las primeras imponen deberes y, correlativamente, conceden facultades; las segundas imponen deberes, mas no conceden derechos”.

En el orden jurídico mexicano la sindicación es *un derecho de cada trabajador, más no un deber*. Por ello se habla de la *libertad personal de sindicación*, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse, esto es, según la explicación de García Máynez, *no hay una persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber*. Deseamos evitar un equívoco: en este campo de la libertad personal de sindicación, sí existe una persona obligada, o mejor, son dos las personas obligadas hacia el trabajador, el estado y el patrono, quienes, volveremos a decirlo, deben abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho.

Lo expuesto es suficiente para justificar el rubro de este apartado, sin embargo, afirmaremos que no existe ninguna norma en nuestro orden jurídico o en el derecho internacional general y en el del trabajo, que imponga la obligación de sindicarse. La solución es distinta en los sistemas fascistas y totalitarios, pero este tema no es objeto de este libro.

[...] CAPÍTULO XXII TRABAJADORES Y SINDICATOS

Las relaciones entre los trabajadores y los sindicatos, o si se prefiere, la libertad individual frente a los sindicatos, como todos los grandes problemas del sindicalismo, es actualmente uno de los temas políticos más apremiantes del pueblo mexicano.

En sus orígenes contemporáneos, los sindicatos, y así ocurrió entre nosotros, fueron *asociaciones libres*, que tenían un solo propósito: *unidad por la fuerza de las intenciones para enfrentar al capital*. Así se desarrollaron la Edad heroica del movimiento obrero y la Era de la tolerancia.

El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política, principio aceptado actualmente por nosotros en el derecho laboral, la formación de diversas corrientes ideológicas, el planteamiento de la finalidad mediata del movimiento sindical, entre otras varias circunstancias, lanzaron a los dirigentes obreros a una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores. En estas condiciones, la cuestión de la libertad de los trabajadores frente a los sindicatos, devino un problema esencialmente político.

En un capítulo anterior consideramos brevemente el tema y externamos nuestra opinión en favor de la libertad: *es un derecho inalienable de los hombres profesar una u otra manera de pensar y cambiar si lo juzgan oportuno o adquieren una convicción nueva*. Nada puede justificar, cualquiera sea el sistema político y económico de un pueblo, lo mismo en el régimen capitalista que en uno socialista, que los hombres sean despojados de sus derechos políticos, sociales y laborales, y que éstos se ejerzan por los líderes en el poder.

Y por otra parte, como una convicción de futuro, en el mundo del mañana las decisiones políticas fundamentales serán adoptadas, en concordancia con la idea de la democracia, por todos los hombres y nunca por oligarquías o por quienes detentan el poder. No valdría la pena luchar por una sociedad de esclavos, sí, en cambio por su liberación. Más grave es el problema del presente porque el totalitarismo sindical es una forma de dictadura sobre los hombres, ejercida por los dirigentes del grupo y si éste actúa en connivencia y con el apoyo del estado, se transforma en uno de los eslabones del totalitarismo estatal.

I. LA LIBERTAD SINDICAL, DERECHO ORIGINARIO DE CADA TRABAJADOR

En la Introducción general, apartado VI: *Teoría del derecho colectivo del trabajo*, subapartado I): *El derecho colectivo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales*, afirmamos que “tanto por razones sociológicas, porque la libertad es un atributo de la persona y porque ésta es anterior al sindicato y constituye su fin supremo y por motivos jurídicos, ya que la frac. XVI del Artículo 123 parte de la persona humana, que *la libertad sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador*”, pero agregamos que *los sindicatos, una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos*.

Por lo tanto, existen un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinadas a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo.

Esta dicotomía no ha de hacer pensar en una diferencia esencial entre los dos derechos, ante todo, porque la libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicarse quiere los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

La doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión, claro está, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal, esto es, estamos lo que Jellinek, entre otros tratadistas alemanes, llamó *un derecho público subjetivo*, que ahora,

tomando en cuenta la nueva clasificación tripartita del orden jurídico, debemos llamar un derecho social subjetivo.

Los comentaristas del derecho internacional del trabajo se han preguntado repetidamente si el derecho personal de cada trabajador es también *un derecho contra los sindicatos*, en virtud del cual se podría exigir el ingreso en la asociación sindical elegida. La disputa nació de los términos del artículo segundo del Convenio 87 de la OIT, en la parte que dice que “los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con *la sola condición de observar los estatutos de las mismas*”. Si la respuesta fuese afirmativa, el derecho existiría en nuestro orden jurídico, ya que México ratificó la Convención. La última interpretación que conocemos proviene del internacionalista Georges Spyropoulos, a quien ya citamos en relación con diferentes temas:¹

El acto primero del trabajador que pretende adherir a un sindicato, consiste en proponer su candidatura ante el órgano competente de la asociación. Libre para escoger el sindicato de su elección, ¿puede exigir legalmente que su demanda sea aceptada por la asociación? La respuesta es negativa: la obligación de aceptar una demanda de adhesión sería contraria al principio de libertad que rige el funcionamiento y de los sindicatos. El artículo segundo de la Convención 87 declara “que los sindicatos pueden constituirse libremente”. En esta cuestión, la libertad sindical consiste, precisamente, en no admitir al sindicato sino a las personas que gocen de la confianza de los miembros de la asociación. Si no fuese así, el principio de la libertad sindical quedaría destruido o dañado gravemente. [...]

[...] III. LAS DIMENSIONES DE LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACIÓN

La libertad del trabajador frente y dentro de la vida de los sindicatos, lo explicamos en la introducción de este capítulo, es una de las cuestiones candentes de nuestro derecho colectivo del trabajo, al que de verdad desborda, para devenir uno de los temas vivos de la ciencia política.

La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: a) *La libertad positiva*, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) *La libertad negativa*, que posee dos matices: *no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno*. c) *La libertad de separación o de renuncia*, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador ó a la que hubiere contribuido a constituir.

Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la Consecuencia de las otras dos pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida.

1. *La libertad positiva de sindicación*: de conformidad con lo ex puesto en el apartado primero, se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre de las declaraciones de los siglos XVIII y x impone al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, ya lo hemos dicho, de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

La dimensión procede de la legislación ordinaria del siglo XIX: Inglaterra no posee una constitución escrita y rígida, pero sus leyes fundamentales de principios del siglo pasado tienen el mismo valor constitucional del que corresponde a las constituciones escritas y rígidas: Es de todas maneras válida la tesis de que la primera *Declaración de derechos sociales de la historia* es la nuestra de 1917, pues las leyes inglesas se concretaron a resolver problemas aislados, en tanto la *Declaración de Querétaro* abarcó la totalidad de los principios e instituciones del derecho laboral.

Los caracteres de la frac. XVI del Artículo 123 son los mismos del derecho del trabajo: *universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad*. El art. 357 de la Ley de 1970 consignó la dimensión con la mayor claridad: “Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

2. *La libertad negativa de sindicación*: el art. 159 de la Constitución de Weimar de 1919, decía:

La libertad de asociación para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y económicas, queda garantizado para todas las personas y para todas las profesiones. Todo convenio o medida que tienda a impedirlo o limitarla, será nulo.

Dos ilustres tratadistas de aquellos años, Walter Kaskel de la Universidad de Berlín, Hans Karl Nipperdey de la Universidad de Colonia, escenificaron una brillante y enconada polémica, en la que el primero sostuvo que el art. 159 comprendía tanto el aspecto positivo como el negativo de la libertad, en tanto Nipperdey afirmó que el precepto en cita abarcaba únicamente la libertad positiva. En una obra anterior³ resumimos los términos del debate, por lo que no reproduciremos los argumentos, máxime que en la edición posterior a la segunda guerra y en presencia de la Ley Fundamental de la República Federal Alemana, Nipperdey modificó su posición. Preferimos transcribir la opinión del eminente maestro de la Universidad de Kiel Arthur Nikisch:⁴

La libertad de elección de cada persona entre las diversas asociaciones existentes nunca ha sido negada. Una limitación a esta libertad de elección chocaría con la libertad *positiva* de asociación. Ahora bien, si nadie puede ser obligado a ingresar a una asociación determinada, que existe entre varias, tampoco se puede obligar a nadie a ingresar a la única asociación que existe. Lo expuesto demuestra que *la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación*, y consecuentemente, que *la libertad negativa de asociación está comprendida en la libertad positiva*. A este mismo resultado se llega si se considera que una asociación sólo puede ser reconocida como tal si descansa en el libre consentimiento de sus miembros, lo que da por resultado que toda coacción para el ingreso en una asociación, entraría en una contradicción insalvable con su esencia. . . Finalmente, ninguna constitución que afirme la dignidad humana y el derecho de los hombres al libre desarrollo de su personalidad, podrá permanecer neutral ante la pregunta acerca de si alguna persona puede ser obligada contra su voluntad y frecuentemente contra su convicción, a ingresar a una asociación; y no es necesario preguntar si este tipo de coacción está en contradicción con el derecho fundamental del hombre a la libre emisión del pensamiento, porque resulta evidente. Conviene todavía decir que esa imposición es incompatible con un orden democrático verdadero.

Desde el año de 1931, el derecho mexicano resolvió el problema en favor de la *libertad negativa*: el art. 234 de la Ley decía: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”; el precepto fue recogido literalmente por la comisión en el art. 358 de la Ley nueva. La razón de estas dos disposiciones puede resumirse en tantas cuantas frases: salvo en los sistemas totalitarios y fascistas la obligación de asociarse parecen imposible, pues sola mente podría existir en virtud de una norma constitucional expresa, ya que las leyes del poder legislativo no podrían imponer la obligación. El Artículo 123 tiene como finalidad la regulación de las relaciones entre el trabajo y el Capital, pero no es su propósito otorgar un poder menos aun absoluto, a los sindicatos sobre los trabajadores; la frac. XVI es suficientemente precisa: los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos, pero no dice, ni puede desprenderse de su texto, que los sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los trabajadores no sindicados.

No obstante las doctrinas y disposiciones citadas, existe una realidad que no puede soslayarse: pertenece a la naturaleza del sindicalismo el esfuerzo para extenderse y abarcar a la mayoría, para no decir la totalidad, de los trabajadores de las actividades comprendidas en sus estatutos. Una prohibición absoluta no es posible, pero la presión ilimitada ejercida sobre los hombres por cualquier procedimiento es igualmente inaceptable: la presión que podría llamarse simple, por medio de propaganda verbal o escrita destinada a resaltar los beneficios de la sindicación, es legítima, más aun, es el equivalente a la que practican los industriales y comerciantes para ponderar las ventajas de su mercancía, pero si se utilizan las amenazas o la

violencia, los actos ejecutados tocarían probablemente los límites del derecho penal, más aún, los hombres sobre los que se ejerza violencia para obligarlos a ejecutar un acto contra su voluntad, tendrían el derecho de repelerla con la misma fuerza que se emplee contra ellos.

3. *La libertad de separación o de renuncia*: desde su nacimiento, los sindicatos lucharon por *la libertad positiva de sindicación*, pero, de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la *libertad negativa*, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha. Por las mismas y aun mayores razones, se opusieron a *la libertad de separación*, de la que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos. Los autores de la Ley de 1931 no cedieron, por lo contrario, colocaron el art. 235, que dice, que “cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el art. 234 —que ya transcribimos— se tendrá por no puesta”. [...]

(Footnotes)

³⁴ *Précis de droit constitutionnel*, Librairie du Recueil Sirey, París, 1923, pág. 682.

³⁵ *Les libertés publiques*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, París, 1961, pág. 180 y sigts.

²⁵ Derecho Civil Español Común y Foral, Madrid 1960, Tomo VI, Volumen I. La sucesión en general, pág. 24.

²⁶ Passim.

² *Introducción al estudio del derecho*, Editorial Porrúa, S. A., edición de 1968, pág. 15 y sigt.

¹ *La liberté syndicale*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence. París, 1956, pág. 152.

³ *El Derecho mexicano del trabajo*, cap. XXIX: La libertad individual de asociación profesional, apartado segundo: El derecho individual de asociación profesional, subapartado B) La polémica Kasket-Nipberdey.

⁴ *Arbeitsrecht*, J. C. B. Mohr (Paul Siebck), Tübingen, 1959, t. II, pág. 28.

La presente unidad estudiará los antecedentes históricos del sindicato, para conocer su origen y su evolución.

Objetivo Particular:

Conocer el origen y evolución del Sindicato a través de los antecedentes históricos de éste a nivel mundial.

CONTENIDOS:

- 4.1. Antecedentes.
- 4.2. India.
- 4.3. Grecia.
- 4.4. Roma.
- 4.5. Edad Media.
- 4.6. Sindicalismo Inglés.
- 4.7. Sindicalismo Francés.
- 4.8. Sindicalismo Católico.

ORÍGENES DE LOS SINDICATOS

[...] II. GÉNESIS Y CAUSAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

La sociedad, el estado, el derecho y el capital, todo era contrario a la organización de los trabajadores.

El orden jurídico individualista y liberal encerró al hombre en sí mismo y le aisló de sus semejantes, para explotar mejor al trabajo. La regulación del contrato de arrendamiento de servicios y las leyes penales significaron *el triunfo del capital sobre el hombre*, inmisericordemente degradado hasta devenir una máquina, la menos valiosa de las utilizadas en las fábricas de la burguesía. Ahí se probó que al capital no le interesan los derechos humanos, pues lo importante era el desarrollo intocable de la economía capitalista.

Aparentemente, la negación de la libertad sindical colocaba al empresario en la misma condición del trabajador, pero, según un adagio que se atribuye a Adam Smith, *cada capitalista es, en sí mismo, una coalición*.

El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino *un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado*: el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo. Marx describió aquella miseria con la más profunda tristeza, el

relato, empero, si bien pertenece a un pasado lejano, continúa siendo válido en muchos de los pueblos del tercer mundo:⁵

La totalidad del sistema capitalista de producción descansa sobre el hecho de que el trabajador vende su fuerza de trabajo como cualquier mercancía. La división del trabajo unilateraliza este trabajo-mercancía, otorgando al hombre una particularizada habilidad, a saber, la de ejecutar una parte de la obra por hacer. La porción de la clase trabajadora, devenida superflua por la máquina, quiere decir, esa porción que deja de ser indispensable para el mejor funcionamiento del capital, por un lado, se hunde en la desigual lucha entre el trabajo manual y la empresa manufacturera en contra de la máquina, y por el otro, abarrotta todas las ramas sencillas de la industria y colma el mercado de trabajo, con lo que abate el precio de la fuerza de trabajo. Un gran consuelo aparente para el trabajador empobrecido consiste en hacerle creer que sus sufrimientos, por una parte, serán temporales (*a temporary inconvenience*), y por otra, que las máquinas sólo lentamente se adueñan de la totalidad de la rama de la producción, lo cual aminora la extensión e intensidad de su acción destructora. Pero ahí donde la máquina se adueña, aún lentamente, de una rama de la producción, provoca una miseria crónica en el grupo de trabajadores con los que entra en concurrencia; y si el adueñamiento es rápido, actúa masivamente y en forma aguda. *La historia universal no conoce ningún otro espectáculo tan espantoso como la paulatina ruina, que se arrastró durante varios decenios, de los trabajadores manuales ingleses, que concluyó en 1838, con la destrucción de los tejedores. Muchos de ellos murieron de hambre, en tanto otros muchos tuvieron que ayunar diariamente.*

Al concluir el párrafo transcrito, Marx reprodujo un pasaje del *Informe* del gobernador de la India del año 1835, en el que se lee que “la miseria de los hombres no tiene ningún paralelo en la historia. *Los huesos de los tejedores blanquean las planicies de este Dominio*”.

La crítica contemporánea estima que la causa mediata del sindicalismo fue *la revolución industrial*, que no sólo acabó con el trabajo libre y arrojó a la miseria más espantosa, según la frase de Marx, a los que no pudieron absorber las fábricas, sino que, además, substituyó *la relación de persona a persona con la de dominio del empresario sobre el conglomerado obrero*: en el sistema corporativo, la relación de trabajo se cumplía en forma individual y era de naturaleza personal entre el maestro, *dueño del taller y trabajador efectivo y el compañero o aprendiz*, esto es, era *una relación entre trabajadores*. En cambio, en el régimen capitalista, el empresario fijaba, en *un documento unilateral*, al que se daba el nombre de *reglamento de fábrica*, las condiciones de prestación de los servicios, que podían ser aceptadas o rechazadas, *pero jamás discutidas*. El sindicalismo fue la consecuencia natural de *la formación de la comunidad obrera*, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de *un interés general*, al que en aquellos tiempos se nombró *el interés profesional* que no era *la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino el del trabajo de hoy y de mañana*) por lo tanto, un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro.

Para la consumación de esa nueva perspectiva, las comunidades obreras reclamaron la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, y el reconocimiento de su derecho a sindicarse y exigir la negociación y contratación colectivas, mediante, en última instancia, por el procedimiento de huelga.

Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común: en las primeras fábricas deben haber conversado los obreros de su tragedia, de la mentira de las leyes y de la injusticia del régimen en el que vivían. La semejanza de vida, de intereses y de propósitos, unió a los hombres, de tal suerte que en aquellas fábricas se formaron, de manera natural, y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores. Así relatan los autores ingleses el origen de las *trade-unions*; y así se formó en el año de 1906 el *Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz*.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, pero respondía también a la idea de la justicia. Fue un episodio en la vida social: *la unión natural de los hombres para la justicia*. Por lo tanto, podemos definir al sindicato diciendo que es *un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo*.

III. EL SINDICALISMO, FORMA DE EXPRESIÓN DE UNA CLASE SOCIAL

Los sindicatos de nuestra era difieren grandemente de las asociaciones laborales del pasado, aun de las viejas *fraternités* o *Bruderschaften*: es cierto que los compañeros formaron en la corporación un grupo social y económico distinto del de los maestros, pero no era una diferencia total, porque unos y otros integraban el mismo estamento, el más bajo en la jerarquía medieval, ya que sobre él se situaban el clero y la nobleza.

El sindicalismo de los siglos XIX y XX posee una fisonomía distinta: la Revolución Francesa suprimió los viejos privilegios de la nobleza, en cambio, lentamente se impuso el dominio económico y político de la burguesía. A partir de ese momento, la sociedad se escindió en dos sectores generales: *trabajo* y *capital*, con lo cual, la lucha de clases tomó un rumbo nuevo: sin duda, la asociación de compañeros se propuso el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y de vida, pero le faltó la conciencia de constituir una clase social opuesta a otra u otras; además, nunca tuvo la visión de un mundo nuevo, por lo que no se le planteó la posibilidad de una revolución social que destruyera las estructuras económicas, políticas y jurídicas. En la misma Revolución Francesa ante el desarrollo colosal del maquinismo, los trabajadores tomaron conciencia de que formaban una clase social realmente nueva, oprimida y explotada, y de que su redención tendría que venir de ella misma. Por otra parte, la burguesía, dueña de los instrumentos de la producción, se había adueñado del estado, lo que dio por resultado que los trabajadores tuvieran, desde ese instante, un solo enemigo: *la burguesía y su estado*. Fue así como nacieron las dos finalidades del sindicalismo, a las que ya nos hemos referido repetidamente: *una inmediata*, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en el presente, y *otra mediata*, la creación de *la república del trabajo*.

En este hecho) conciencia de la unidad de la clase trabajadora y en su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo elevado a la categoría de valor supremo de la vida social radica la esencia del sindicalismo.

IV. EL PENSAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DEL SINDICALISMO

El sindicalismo fue un producto de imperativos vitales; nació en forma natural, como la respuesta humana al materialismo de la burguesía. No fue, dijimos en un apartado anterior, creación de los filósofos; hombres de ciencia o economistas. „Una revolución“, escribió Carlos Marx en la, *Introducción a la crítica de la economía política*, „se explica por las contradicciones de la vida material, por el conflicto preexistente entre las fuerzas productivas de la sociedad y las relaciones de producción“. Sin embargo, el mismo Marx advirtió que *el pensamiento político, supraestructura de las realidades sociales, una vez formado); revierte, sobre la vida para orientarla y precisar sus metas;* y claro está, el sindicalismo no escapó a esta relación dialéctica.

El individualismo y liberalismo económico y político pretendieron constituir la filosofía, la ciencia social y los motores de la vida política. Uno y otro sólo conocieron a los individuos aislados, de donde resultó que el derecho protegiera únicamente intereses individuales, a la vez que negaba la posibilidad de que el hombre, independientemente de su vida en la comunidad nacional, formara parte de otros grupos sociales.

La ciencia social del siglo pasado declaró la guerra a aquel pensamiento a-social, a cuyo efecto, afirmó que nada era más contrario a la verdadera realidad social que la negación de la existencia de los grupos humanos; no una existencia ontológica, sino simplemente social, organizaciones naturales, como la familia, el municipio y finalmente los sindicatos, o las asociaciones para la realización en común de determinados fines.

Frente a la concepción atómico-mecánica de la sociedad, la ciencia social postuló la doctrina de que las naciones son comunidades naturales compuestas de hombres y grupos humanos, y no únicamente de los primeros. Así se presentó la oposición radical entre dos formas del pensamiento, pues si la Ley Le Chapelier declaró que los únicos intereses reales que debía proteger el derecho eran los de la nación y los de los

individuos particulares, la ciencia nueva afirmó que los grupos sociales, entre ellos los sindicatos, que eran los más fuertes e importantes, debían tener el mismo derecho a la pro-tección de las leyes.

Todavía se adujo un argumento más, de naturaleza socio-jurídica: ¿cuál pudo ser la razón de que se expidieran las leyes represivas de las coaliciones, asociaciones laborales y huelgas, si solamente se puede suprimir lo que existe y únicamente puede prohibirse la posibilidad de que un algo cobre existencia? La expedición de aquellas leyes, se dijo, prueba que no fueron sino actos de fuerza, un ordenamiento impuesto a la vida nueva por quienes de tentaban el poder político.

Partiendo de esta nueva realidad histórica, los trabajadores exigieron se les reconociera la misma libertad de que disfrutaban las fuerzas económicas, esto es, demandaron la universalización de la regla *no intervención del estado en las relaciones económicas*, lo que equivaldría al *reconocimiento de las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectivas y de huelga*. El nuevo planteamiento implicaba la superación de la concepción individualista de la vida social y del hombre y de las normas de la Ley Le Chapelier, cuya esencia consistía en la prohibición de cualquier acción o pretensión del trabajo que de alguna manera estorbara el desenvolvimiento libre del capital. El sindicalismo, y volvemos al tema, imponía, por de pronto, la igualdad del trabajo y el capital ante la ley, por lo tanto, cada uno de los factores de la producción actuaría libremente en defensa de sus intereses y derechos. El sindicalismo fue así un impulso de la vida nueva, la respuesta del trabajo al capital, la postulación del principio de que el trabajo también debe contar en la estructura-ción de los fenómenos económicos.

Una especie de vacío doctrinal flotaba sobre las cabezas de los trabajadores, pero fue colmado rápidamente por el pensamiento socialista, primero por el socialismo utópico, y después, pero en forma principal, por el *Manifiesto comunista*.

Si por socialismo entendemos, como programa mínimo, la crítica a la propiedad privada y su substitución por una colectiva o comunal que ponga fin a la explotación del hombre por el hombre, los primeros precursores de la idea fueron una manifestación más del Renacimiento: Tomás Moró, que introdujo la palabra *utopía*, Tomaso Campanella con la *Ciudad del sol* y Francis Bacon con la *Nueva Atlántida*, soñaron con *una organización más justa, en la que la tierra y sus frutos se destinaran a la satisfacción de la necesidad de todos los hombres*. En la Revolución Francesa, *la gauche*, en la contemplación de la miseria trágica del trabajo, provocó, en la persona de Francisco Emilio (Graccus) Babeuf, la llamada *conspiración para la igualdad*, por la que fue juzgado y llevado al cadalso: el mártir francés no fue un utopista, sino un revolucionario decidido a emplear la violencia. En el siglo XIX, un puñado de hombres de buena voluntad, Roberto Owen, Charles Fourier, Henri de Saint-Simon, William Godwin y Etienne Cabet, entre otros, que creían ingenuamente en la bondad de los hombres, soñó también con *un régimen de propiedad común*, al que se llegaría mediante la enseñanza de la injusticia del sistema burgués-capitalista y de la bondad del socialismo: el lazo que los unió fue su convicción de la injusticia en la sociedad, determinada por la propiedad privada, pero, herederos de la filosofía del Iluminismo, creyeron en la fuerza de la diosa-razón y en la bondad natural de los hombres, dos elementos que se unirían para realizar el cambio social sin necesidad de la violencia. Engels⁶ resumió, en un arranque de gratitud, el significado de las ideas y la influencia que ejerció a lo largo del siglo:

La concepción de los utopistas dominó largamente las tendencias socialistas de nuestro siglo XIX... El socialismo fue para ellos la expresión de la verdad absoluta, de la razón y de la justicia, por lo que creían que bastaría su conocimiento por los hombres para que conquistara al mundo con su propia fuerza... La verdad absoluta, decían, es independiente del tiempo y del espacio y del correr de la historia humana...

Sin embargo, no fueron solamente soñadores, pues en el campo del movimiento sindical y del derecho del trabajo, el nombre de Roberto Owen está unido al nacimiento del *trade-unionismo* y al establecimiento de un sistema justo de prestación de los servicios en sus factorías de New Lanark; y de Charles Fourier se predica que fue un defensor del principio del *derecho al trabajo*, así como también que sus ideas

constituyeron la fuerza motriz que creó en 1848 los *Talleres Nacionales de Francia* para hacer efectivo aquel derecho.

Marx, *el torrente revolucionario de la justicia social*, se adueñó del movimiento obrero y sindical a partir del mes de febrero de 1848, fecha en que apareció el *Manifiesto comunista*, el documento más importante de toda la historia humana en las luchas por *la liberación, la unificación y la dignificación del trabajo*. Antonio Labriola, uno de los más brillantes pensadores marxistas italianos de la segunda mitad del siglo, en el cincuentenario de la publicación, afirmó⁷ “que ninguna de las obras anteriores o posteriores al *Manifiesto*, con tener una importancia científica mucho mayor, puede substituirlo ni en-cierra la fuerza específica de acción de éste. El *Manifiesto* nos da, con su clásica sencillez, la expresión auténtica de esta situación: el proletariado moderno es, nace, crece y se desarrolla a lo largo de la historia contemporánea como el objeto concreto, la fuerza positiva cuya acción revolucionaria necesaria tiene forzosamente que encontrar su indispensable meta en el comunismo”.

El *Manifiesto* fue la obra de combate, el toque del clarín que llamaba a la lucha y sobre todo a la revolución; y son tantas las ideas que brotan de él, que no es siquiera posible resumirlas: la reafirmación de los trabajadores de constituir una clase portadora del más alto valor humano, del trabajo, fuente soberana de la civilización y de la cultura; el conocimiento de que había sido y era la clase explotada por los poseedores del capital; la presentación descarnada de la miseria en que vivían las familias obreras; la tragedia del trabajo enajenado, que cuando estaba en la fábrica no se encontraba en su casa, y cuando se hallaba en ésta era porque ahí no trabajaba, si bien se preparaba para la rutina del trabajo enajenado del día siguiente; la convicción de que nada tenía que esperar del orden jurídico, menos aun del estado, de donde se deducía que eran los trabajadores quienes debían luchar para poder vivir como seres humanos; la urgencia de su unión para enfrentar con probabilidades de éxito la lucha de clases; y finalmente, al lado de otras muchas ideas, la de que era en este mundo, en beneficio de sus familias, de su pueblo y de la humanidad, y no en un reino fantástico, donde debían realizarse los hombres.

En resumen, el *Manifiesto* señaló el destino que la historia había reservado al proletariado: *luchar por la creación, en todos los pueblos y para la humanidad, de la sociedad socialista*. Así nacieron la misión y la mística de un mañana mejor en nuestra tierra.

V. NATURALEZA Y FINES DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES

Creemos poder afirmar, si partimos de la ya conocida distinción de Ferdinand Tönnies entre *comunidad y sociedad*, que los sindicatos están más cerca de la primera categoría, porque *sus miembros com-parten el sentimiento subjetivo de constituir un todo*; consecuentemente, ratificamos la tesis de que los sindicatos son *sociedades humanas naturales*, o con la definición del *Diccionario marxista-leninista de filosofía de la República Democrática Alemana*: “La comunidad es una unión de personas que forman una totalidad política, espiritual y moral, relativamente estable, fundada sobre las relaciones sociales materiales”. Son *cuerpos sociales reales*) no con una realidad ontológica, sino social, que persiguen fines determinados, que no son una simple suma de intereses individuales.

A) El sindicalismo, garantía social de los trabajadores

Este apartado es una especie de repertorio de lo que expusimos en los párrafos en los que formulamos *la teoría del derecho colectivo del trabajo*, pero nos pareció útil precisar las ideas en una época en la que frecuentemente y en forma cruel en la América Latina, se combate al sindicalismo con todas las armas de que dispone el poder.

La explosión sindical se inició en el último cuarto del siglo XVIII, en unos años en los que la palabra libertad se escuchaba en todos los rincones y en todos los círculos sociales de Francia y de Inglaterra. Las leyes represivas de las coaliciones, asociaciones y huelgas, fueron la primera y más helada ducha que se abatió sobre los trabajadores: *los hombres no se resignaban a ser máquinas” por lo que se aprestaron a defender su trabajo y su dignidad*.

Desde este punto de vista podemos dividir en dos etapas las luchas del movimiento obrero: *la supresión de las leyes represivas*, para poder existir, aun careciendo de la potestad de defender sus aspiraciones ante la justicia, lo que dio por resultado que su existencia fuera un vivir de hecho, mas no jurídico. Algún tiempo después, las asociaciones de trabajadores reclamaron el reconocimiento de la categoría de sujetos de derecho; y fue entonces cuando la libertad sindical se elevó a una garantía de existencia y de lucha, esto es, una garantía que comprende dos dimensiones: no un simple existir como un club deportivo o una asociación literaria, sino *un existir para la lucha por la conquista de un vivir cada vez mejor*, o para emplear la frase de Ihering: *la sindicación se convirtió en el titular de la lucha por un derecho justo*.

La conquista de la libertad sindical fue *el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del estado*, que también se efectuó en dos momentos: *el reconocimiento por las leyes ordinarias y el reconocimiento constitucional*, proclamado por primera vez en nuestra *Declaración de derechos sociales de 1917*.

Regresamos ahora a una vieja tesis: *la libertad sindical es, por naturaleza, un derecho político*, más aún, es ella la que imprime al derecho del trabajo su categoría de derecho político; y es también la única institución auténticamente política de nuestra era, dentro del sistema capitalista del mundo occidental, porque, y perdón por el pleonasma, es la única institución "que persigue como finalidades, no solamente obtener beneficios inmediatos cada día mayores para el trabajo, sino además, y como fin supremo, sustituir al régimen burgués con una propiedad socializada.

B) *La libertad sindical, derecho supraestatal.*

Los problemas de la ciencia política, de la naturaleza y función de las constituciones y del derecho colectivo del trabajo, no podrán resolverse, ni siquiera estudiarse en toda su profundidad, sin partir de la idea que cada quien se haya formado de la misión del pueblo en la vida nacional y de la naturaleza de las organizaciones políticas a las que se da el nombre de estado. Si se sigue este camino, podrá alcanzarse la conclusión de que *el reconocimiento de la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo intocable para el estado*. La-mentablemente, la amplitud de los temas propuestos no permite analizarlos aquí en detalle, por lo que nos limitaremos a expresar nuestro pensamiento, que servirá de base a los desarrollos ulteriores.

En todos los pueblos y en todos los tiempos, los hombres han tachado por la preservación de un conjunto de principios que serían, por su naturaleza, intocables para los poderes públicos, Sófocles recogió la respuesta de Antígona a la pregunta del tirano Creon: "Conocías el edicto que prohibía dar sepultura a Polinices? *Yo no creía que tus edictos valiesen más que las leyes no escritas e inmortales de los dioses*". No tenemos la intención de recorrer la historia, pero sí diremos que Roma, la Edad Media y la Edad Moderna, reafirmaron la vieja aspiración hacia un derecho natural que no dependiera de los gobernantes, cuya más brillante manifestación cristalizó en el artículo - segundo de la *Declaración francesa de los derechos del hombre de 1789*, que ya nos es conocido: "El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre". La disposición pasó al artículo primero de la Constitución de 1857: "El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales, En consecuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución". El artículo primero de la Constitución de 1917 cambió los términos de la disposición de su antecesora: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece", Pero en el dictamen de la Comisión de Constitución de la Asamblea de Querétaro y en sus debates se confirmó la inviolabilidad de las garantías individuales y se hizo una referencia expresa a la idea de los derechos del hombre.⁸ No defendemos las escuelas clásicas del derecho natural, menos aun su individualismo, solamente dejamos constancia de que las normas jurídicas en las que el pueblo señaló los derechos fundamentales de los hombres deben ser respetadas por todos, así como también, que a ese fin se creó *el juicio de amparo*.

Delante de la fantasmagoría que se ha desarrollado en torno a la naturaleza del estado, cuya más alta imaginación se dio en la filosofía de Hegel,⁹ para quien el estado “es la realidad de la idea ética, el espíritu ético que se manifiesta como voluntad substancial, el poder de la razón, como voluntad universal que se realiza, la vivienda que se crea el espíritu en su peregrinación por el mundo de la política. . .”, sustentamos la concepción democrática, conforme a la cual, *el estado* con las palabras de Herman Heller,¹⁰ es “una forma de vida social, vida en forma y forma que nace de la vida”, o con la fórmula que creemos traduce con la mayor fidelidad el pensamiento democrático: *el estado no es un ente jerárquicamente superior, al que los hombres deban obediencia por ser quien es, sino la organización creada por el pueblo a lo largo de su historia o por un acto constituyente en ejercicio de su soberanía, para asegurar su independencia en la comunidad internacional, mantener la paz social y cuidar de la efectividad del orden jurídico, con las facultades otorgadas por el pueblo en la constitución.*

Con estos antecedentes podemos decir. ahora que el pensamiento democrático de nuestro siglo es un conjunto de principios políticos y jurídicos que integran y dan vida a la idea del estado de derecho, que es, así lo creemos, el anhelo mayor de los hombres, y quisiéramos que fuesen todos, que aman la libertad: a) Su principio base es la doctrina de la soberanía del pueblo, una, indivisible, inalienable e im-prescriptible, anunciada en el *Contrato social* de Juan Jacobo Rousseau y proclamada en el art. 39 de la Carta Magna, ahí donde se lee que “la soberanía reside esencial y originariamente en el pueblo”. En consecuencia y de acuerdo con la esencia de la soberanía, *la misión de decretar los principios fundamentales del orden jurídico, pertenece al pueblo.* Una segunda consecuencia de este principio consiste en que *el creador del derecho no es el estado, sino el pueblo, ya que, si no fuese así, el estado asumiría el total o una parte de la soberanía, solución imposible, pues el repetido arto 39 expresa, en su segunda frase, que “todo poder público dimana del pueblo y se instituye para su beneficio”.* b) De lo expuesto inferimos que *la idea del estado de derecho* no es sino una nueva presentación de *la vieja idea del gobierno de las leyes*, que se remonta al Siglo de Pericles, en el que tuvo, como grandes exponentes, a Sócrates, a Platón y a Aristóteles, y siglos después, todavía en el mundo antiguo, al jurisconsulto romano Cicerón. Es probable que su primera manifestación entre nosotros, y al mismo tiempo la más bella, esté en el párrafo doce de los *Sentimientos de la Nación*, en el que proclamó Morelos que “*la buena leyes superior a todo hombre*”.

La idea del estado de derecho se complementa con la teoría de las constituciones de la Edad Contemporánea: *una constitución solamente puede concebirse como la norma suprema vivida o creada por el pueblo en un acto de poder constituyente, y se compone de dos elementos: uno substancial, que se integra, en primer término, con los derechos de la Nación, que son, el principio de la soberanía y “la propiedad originaria de las tierras yaguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional”, en segundo lugar, con los derechos individuales del hombre y del ciudadano, y en tercer término, con los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores.* El segundo elemento es *orgánico* y comprende las normas que establecen la forma del estado, el número y la estructura de los poderes públicos, los principios para su integración, y sus facultades y atribuciones. De estos dos elementos, el primero, volveremos a decirlo, es el elemento substancial supremo, porque es el que expresa los anhelos e ideales de los pueblos y la idea de la justicia social como la finalidad más alta de la vida colectiva, mientras el segundo, es la estructura política y jurídica que se da al pueblo para asegurar la efectividad del primero.

Las reflexiones que anteceden permiten caracterizar a la constitución como *la norma jurídica suprema, expresión de la voluntad soberana del pueblo y destinada a regir la vida jurídica de la Nación y de los hombres y a realizar la idea del estado de derecho.* Esta caracterización tiene su fuente en el art. 133 de la Carta Magna, en el que el pueblo quiso dejar constancia de su amor por el gobierno de las leyes: “*Esta Constitución es la Ley Suprema de toda la Unión*”. Por consiguiente, *la Declaración de derechos sociales* es elemento de la Ley Suprema de la Nación, y como tal, *derecho supraestatal.*

C) El sindicato fin en sí mismo y medio para proteger al trabajo

Durante la vigencia de la Ley de 1931 y bajo la influencia de los residuos del individualismo, pudo sostenerse que *la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí misma.*¹¹

La doctrina de aquellos años argumentó, en términos generales, en la forma siguiente: las finalidades del derecho del trabajo se reducen a una, *la protección al hombre que trabaja*; conclusión válida, se añadía, tanto por lo que se refiere a los fines inmediatos cuanto para los mediatos. Así se explica, se decía, que el núcleo del derecho del trabajo se constituya con el derecho individual del trabajo y con la previsión o seguridad sociales. Además, las condiciones de trabajo, jornadas, días de descanso, vacaciones, normas para el salario, estabilidad en los empleos, ascensos, etc., y las prestaciones de la seguridad social, poseen un sentido de eternidad, porque cualquiera sea el sistema económico del futuro, el hombre no deberá trabajar un tiempo excesivo, ni recibir prestaciones o percepciones insuficientes. Ahora bien, el derecho individual adquiere vigencia, bien mediante la acción del estado, o por la actividad sindical, de donde resulta que los sindicatos son un conducto para la creación y efectividad del estatuto laboral, lo que a su vez prueba que no son en sí mismos una finalidad.

La Ley de 1970, que liberó definitivamente al derecho del trabajo de los viejos prejuicios del derecho civil individualista, obliga a una revisión o precisión de las ideas: en un capítulo anterior,¹² al analizar *los fines del derecho colectivo del trabajo*, consideramos las ideas básicas y dijimos que “el estatuto conlleva una doble naturaleza, porque, en cuanto procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, es un fin en sí mismo, pero es también un medio -que es su finalidad suprema- para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social. Por lo tanto, este subapartado desarrolla las ideas en una referencia especial a los sindicatos.

Sin duda, la finalidad originaria del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, pero la *unión* por la *unión* no es una finalidad humana, sino más bien un contrasentido. De ahí que el movimiento obrero se propusiera la *unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos*. Esta primera finalidad adquirió una forma más concreta en el anhelo por la creación de un derecho individual del trabajo y de una previsión o seguridad sociales que ampararían, no sólo a los trabajadores en activo, sino a todos los futuros. Desde este punto de vista, la finalidad del sindicato es, en sí misma, una *finalidad propia*, en las mismas condiciones en que la *legislación es una función propia del pueblo*.

Esta primera finalidad llevaba consigo una segunda, que no se declaró expresamente, tal vez porque no era necesario, pero que, a la postre, se convirtió en su fundamento principal: en *cada empresa o rama de la industria el trabajo sería, por lo pronto, el igual del capital* para la fijación de las condiciones de prestación de los servicios. Al meditar sobre esta segunda finalidad, se iluminaron repentinamente las ideas y pudo verse, con la mayor claridad, que en esta igualación del trabajo y el capital se revelaba, con toda su fuerza, la *tesis* de que *los sindicatos son un fin en sí mismos*, pues la igualdad de que aquí nos ocupamos se da, para el presente y para el futuro, entre la clase trabajadora y la empresarial.

Las finalidades de los sindicatos, y habremos de regresar al tema, no se agotan en la positivación de un derecho concreto, sino que continúan en la tendencia a su mejoramiento constante y en la vigilancia de su puntual cumplimiento, no tanto en beneficio de personas particulares, sino, más bien, de la comunidad obrera; así, a ejemplo, la falta de pago del salario mínimo a un trabajador se tramitará como cualquier otra controversia entre partes determinadas, pero tan pronto se presente como un fenómeno generalizado, aparecerá el *interés colectivo* y se abrirán las puertas de la huelga.¹³

Un dato último, al que hemos denominado repetidamente *la finalidad mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo* comprueba *la teoría de los sindicatos con finalidades propias*: el estudio del futuro, la decisión sobre los principios de la organización política del mañana y acerca de las bases del nuevo orden jurídico, y la misión de la economía, otorgan a las organizaciones obreras una función propia, que sobrepasa los simples intereses individuales.

Pero estas conclusiones no han de exagerarse, porque la vida será siempre individual, porque el hombre es el valor supremo de la naturaleza y porque, finalmente, es también la finalidad última hacia la que convergen el pensamiento y la acción de todos. Todavía podemos añadir que la atribución de fines

trascendentes sería una hipóstasis, que haría de los grupos sociales, con las palabras de Hegel, *dioses terrestres que se pasean por la economía*. La diferencia fundamental] entre el individualismo y la sociedad del mañana consistirá en que el hombre aislado, al que nada importa ni sus semejantes ni el bien de todos, solamente podrá concebirse, según la sentencia aristotélica, como *una criatura supra o infra humana*, esto es, como *un dios o una bestia*.

INDIA

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido en la India. La libertad de asociación y la libertad sindical constituyen uno de los derechos fundamentales que se garantizan a los ciudadanos de la India en virtud del artículo 19, 1), c) de su Constitución, en el que se estipula que: "Todos los ciudadanos tienen derecho a constituir asociaciones o sindicatos". Este derecho garantiza la libertad que tienen los ciudadanos de la India para formar asociaciones con el fin de salvaguardar y promover sus intereses. Se trata de un derecho "fundamental", lo cual implica que no puede ser suprimido por el cuerpo legislativo.

Por lo que respecta a los trabajadores del sector industrial, el derecho a constituir asociaciones está protegido en virtud de la ley sobre los sindicatos de 1926. En esta ley, por la que se permite que los trabajadores constituyan sindicatos, se define el término "sindicato" como "una combinación ya sea temporal o permanente, constituida primordialmente con el objeto de reglamentar las relaciones entre trabajadores y empleadores, o las relaciones entre trabajadores, o entre empleadores, o para imponer condiciones restrictivas a la dirección de cualquier comercio o negocio, con inclusión de cualquier federación de dos o más sindicatos". Dicha ley prevé también que "cualquier grupo de siete o más miembros de un sindicato, que se adhieran a las normas del mismo y que, además, cumplan con las disposiciones de esta ley en lo relativo al registro, podrá solicitar la inscripción del sindicato en el registro".

Por lo que atañe al derecho a la negociación colectiva, la ley sobre los conflictos laborales, de 1947, reconoce las soluciones acordadas entre empleadores y trabajadores. De conformidad con el artículo 2, p) de la citada ley, esto debe interpretarse como sigue: "una solución a la que se llega en el transcurso de los procedimientos de conciliación y que incluye un acuerdo por escrito celebrado entre el empleador y los trabajadores fuera del marco del procedimiento de conciliación". Además, en el artículo 18, 1) de la misma ley se estipula que la solución alcanzada entre el empleador y los trabajadores correspondientes será obligatoria tanto para el empleador como para los trabajadores que sean parte en dicho acuerdo. Aunque no hay una ley central que reconozca a los sindicatos en el contexto de la multiplicidad de sindicatos a efectos de la negociación colectiva, los gobiernos de muchos estados han promulgado leyes en ese sentido. En dichos estados los sindicatos están reconocidos en virtud de la ley para facilitar la negociación colectiva con los empleadores.

No se niega a ninguna categoría de empleadores o de trabajadores el derecho a organizarse en cualquier nivel que sea, excepto a los miembros de las fuerzas armadas, los servicios policiales y otras fuerzas paramilitares. Tampoco se requiere una autorización previa para establecer organizaciones de empleadores o de trabajadores. La intervención del Gobierno se limita a la presentación de las declaraciones de los sindicatos ante el Registro de las organizaciones sindicales. De conformidad con la ley sobre los sindicatos, en el caso de que las declaraciones no se presenten a tiempo o que se haya efectuado la inscripción sobre la base de una información falsa o mediante fraude, el encargado del Registro está facultado para anular la inscripción de la organización sindical de que se trate, tras la debida notificación. El reconocimiento de los sindicatos, siempre que se haga en virtud de las leyes estatales, requiere también que los sindicatos que soliciten el reconocimiento presenten determinada información ante las autoridades competentes, a efectos de la comprobación de la lista de miembros y el seguimiento de los sindicatos, de acuerdo con la cual se otorga el reconocimiento.

En la India, los funcionarios públicos que cumplen funciones derivadas de las funciones propias del Gobierno, no reciben el mismo trato que los trabajadores de la industria por lo que atañe a los derechos sindicales. El trato diferencial que se da a los funcionarios estatales tiene por finalidad facilitar el cumplimiento de su tarea de manera imparcial en una sociedad libre y políticamente activa. Esto se consideró esencial también porque los sindicatos indios están sumamente politizados y están afiliados a uno u otro de los partidos políticos del país y, con gran frecuencia, están también basados en consideraciones sectarias. En esas circunstancias, la neutralidad política de los funcionarios de la administración pública es absolutamente esencial para el buen funcionamiento de una democracia constitucional.

Los funcionarios de la administración pública gozan de un alto grado de seguridad del empleo, tal como se prevé en la Constitución. Existen también otros mecanismos alternativos para examinar las quejas que estos funcionarios puedan formular, tales como el mecanismo consultivo conjunto y los tribunales administrativos.

La legislación prevé la celebración de acuerdos ante los funcionarios encargados de la conciliación cuando se plantean conflictos. Los medios de aplicación del principio son los que se estipulan en la Constitución, en la ley sobre los conflictos laborales, de 1947, y en la ley sobre los sindicatos.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos.

Las disposiciones de la ley sobre los sindicatos de 1926 están formuladas con suficiente amplitud para promover la creación de sindicatos y asociaciones de trabajadores. De conformidad con la legislación estatal, se otorga el reconocimiento a los sindicatos de carácter mayoritario a efectos de la negociación colectiva. No hay una ley central en virtud de la cual los sindicatos puedan obtener el reconocimiento. Sin embargo, en algunas de las industrias que han aceptado el Código de Disciplina, se otorga el reconocimiento con arreglo a dicho Código tras haber verificado la composición del sindicato. Los medios desplegados para promover el principio son los que acabamos de citar.

El objetivo del Gobierno consiste en promover la sindicación entre los trabajadores a fin de que puedan proteger y defender sus intereses y también entablar negociaciones colectivas con los empleadores con miras a un incremento de la productividad y un mejor nivel de vida para los trabajadores, y relaciones laborales armoniosas. El enfoque actual del Gobierno consiste en apoyar el bipartismo y la solución de todos los conflictos o desacuerdos en el sector industrial mediante consultas bipartitas.

Los funcionarios públicos, que quedan excluidos de la aplicación de estas disposiciones, gozan de un mayor grado de seguridad del empleo, y pueden recurrir a mecanismos alternativos con arreglo a disposiciones jurídicas y constitucionales para presentar sus reclamaciones. De acuerdo con el artículo 310 de la Constitución, excepto en los casos expresamente previstos en la Constitución, todo funcionario de un servicio de defensa o de un servicio público de la Unión o de un servicio panindio que desempeñe cualquier puesto relacionado con la defensa o cualquier puesto público con arreglo a las disposiciones de la Unión, habrá de desempeñar ese cargo mientras así lo quiera el Presidente, y todo funcionario de un servicio público de un estado o que desempeñe un puesto público en un estado ha de permanecer en su puesto mientras así lo quiera el Gobernador del estado correspondiente.

En el artículo 311 de la Constitución se establece que “ningún funcionario de un servicio público de la Unión o de un servicio panindio o de un servicio público de un estado o que ocupe un puesto público conforme a las disposiciones de la Unión o de un estado, podrá ser despedido o apartado del cargo por una autoridad subordinada a aquella que lo ha designado”. Se han adoptado leyes y reglamentos de carácter general para dar efecto a estas disposiciones. Existen también mecanismos para atender las reclamaciones de los funcionarios públicos, tales como el mecanismo consultivo conjunto y los tribunales administrativos.

Hay disposiciones legales y constitucionales apropiadas para la salvaguardia de esos objetivos.

Asimismo, se están haciendo esfuerzos por educar y motivar a los empleadores y a los trabajadores a fin de que adopten un enfoque colectivo para la solución de conflictos y desacuerdos y para que los trabajadores de los sindicatos tengan esto en cuenta al dirigir los asuntos de sus respectivas organizaciones.

Podría resultar muy útil que estos esfuerzos contasen con un apoyo complementario por parte de un organismo internacional.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria.

Se transmiten copias de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores de la India:

Organizaciones de empleadores: Consejo de Empleadores de la India; Federación de Empleadores de la India; Organización Panindia de Empleadores; Conferencia Permanente de las Empresas Públicas, y Organización Panindia de Fabricantes.

Organizaciones de trabajadores: Bharatiya Mazdoor Sangh; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Central de Sindicatos Indios; Hind Mazdoor Sabha; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Congreso de Sindicatos Unidos (LS); Congreso de Sindicatos Unidos, y Frente Nacional de Sindicatos de la India.

CAPITULO II GÉNESIS Y EVOLUCIÓN DEL SINDICATO [...]

[...]1. LOS ORÍGENES REMOTOS

A través de su proceso histórico, la asociación profesional ha sido definida como la agrupación necesaria determinada por la desigualdad que generaran el liberalismo económico, la carencia de los trabajadores, su indigencia, la experiencia compartida en los centros fabriles y la explotación sin límites, que se organizó con miras a vindicar sus penurias y alcanzar, en lo posible, la justicia social. Por lo consiguiente, la sindicación aparece hacia las postrimerías del siglo XVIII como consecuencia de la Revolución industrial y del inevitable antagonismo de clases, acentuado con la consolidación de la sociedad capitalista.

Entendido como un fenómeno social moderno, se han mencionado, no obstante, antecedentes lejanos, harto dubitables e inciertos del sindicato en los clanes del mundo prehistórico, con base en la circunstancia de que fueron formaciones laborales de ayuda comunitaria para preservar la subsistencia. Estimamos muy aventurado ponderar semejantes asertos, pues en principio resulta imposible la existencia de una conciencia de clase y ni acaso de la agrupación profesional, en el hombre primitivo.

En etapas posteriores se ha creído advertir un embrión del sindicato, por un lado, en los llamados Sreni, agrupaciones laborales de 'la India de la antigüedad, usadas por los pastores, artesanos, marinos o agricultores, y por el otro, en las organizaciones corporativas del pueblo judío en los tiempos míticos del Rey Salomón.¹

Nuestro recordado maestro Lionello Levy-Sandri² precisa que el sindicato, término francés, de origen, deriva del griego *syndicus*, y lo define como la asociación constituida por personas dedicadas a una misma actividad profesional (o categoría de trabajo) para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, ya morales o económicos. Orientado en esta línea, el legislador mexicano define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (artículo 356, LFT).

Pero regresando a sus orígenes se suele afirmar³ que el sindicato tiene antecedentes claros en la antigüedad clásica, pese a que el trabajo organizado tenía carácter servil, toda vez que se le consideraba como una actividad no solamente inferior sino abiertamente denigrante, privativa de los hombres carentes de

libertad. En este sentido se ha afirmado, que el modo de producción esclavista fue la invención decisiva del mundo grecorromano y la razón última de sus realizaciones, a la vez que fue su eclipse.

Dos modalidades tuvo la organización industrial en la Hélade: el trabajo servil, como regla, y la coalición de artesanos libres. Con respecto a estos últimos y por exigencias de la vida social fueron toleradas dos formas de coalición: las *etairías*, de naturaleza política, y las *eranías*, dotadas acaso de carácter mutuo y asistencial. No contamos, sin embargo, con las evidencias suficientes para conocer, a plenitud, el funcionamiento de estas organizaciones que apenas si nos dejan vislumbrar alguna conciencia de la situación profesional, por parte de los agremiados. Lo cierto es que no revistieron el carácter propio de grupos de resistencia para preservar y promover el interés profesional, prejuicio que las aleja de la realidad del sindicato.

De manera indirecta, en el Digesto se alude a la vigencia de una de las Leyes de Solón que reconocía no únicamente la existencia de colegios y agrupaciones profesionales, sino que los facultaba para redactar, con total libertad, sus estatutos. Se menciona también, una autorización particular en favor de las congregaciones de nautas o barqueros, con lo que se estima que se reconoce legalmente, por primera vez, una categoría profesional.⁴

La sociedad esclavista y la ausencia de un orden legal *ex preso* (como cuerpo normativo suficiente y sistemático), así como la falta de una conciencia de clase que promoviera las reivindicaciones profesionales entre los asalariados, impiden pensar en la existencia y reconocimiento, en Grecia, de los sindicatos, así como del derecho del trabajo, si bien es factible que pudieran existir, preceptos que regularan la relación de trabajo, cierto, de naturaleza individual, que no debe confundirse con la colectiva o sindical.

Por lo que concierne a Roma, a través de los *Collegia Opificum* se desarrolló una rica experiencia de organización profesional, mucho más precisa que en el mundo helénico, y que comprendía la vida de las diferentes congregaciones artesanales para la defensa y mejoramiento de sus niveles de vida. En esta virtud se estiman como las agrupaciones prototipo de la asociación gremial dentro de la antigüedad, salvo que más bien tuvieron un carácter religioso propendente a la solidaridad mediante el socorro mutuo. Carecieron, por lo mismo, de esa tónica beligerante para enfrentar al patrono o inclusive al mismo Estado. No es conveniente omitir que en el texto de las XII Tablas, 450 años a. C., fue reconocido el derecho de los colegios gremiales para regularse por sí mismos.

Con autoridad histórica Plutarco refiere que los *collegia* romanos fueron creados por Numa Pompilio; sin embargo Florus asegura que surgieron durante el Imperio de Servio Tulio, más de 550 años a. C., como lo demuestran los colegios de joyeros, carpinteros, auxiliares del culto, zapateros, curtidores, alfareros y pujadores de cobre.⁵ Dos tipos fundamentales de organización gremial se reconocieron en la llamada Ley Julia: los *collegia compitalitia*, similares a los *sodalitates sacrae* y que tenían, por lo tanto, un carácter religioso, y los *collegia* de artífices y oficios, los que como organizaciones profesionales cobraron relevancia económico-política que a la postre provocaron su persecución y represión por el Estado.

Desde entonces los colegios fueron estimados organizaciones perniciosas cuyo desarrollo se vetó, merced a un salvoconducto promulgado en el año 64 a. O. Pese a todo, las corporaciones se multiplicaron no obstante las restricciones de 67 a. C. y las que el Emperador César Augusto mandó decretar para reprimir este peligro de confrontación política. Al paso de poco tiempo, como reales elementos de poder, con funciones económicas, legislativas y hasta jurisdiccionales, consiguieron su reconocimiento.⁶

En la época de Dioclesiano, la organización profesional obligaba a los operarios como a sus familiares directos, a desarrollar la actividad gremial del jefe de familia. Por esta razón, se estima que durante el Bajo Imperio la organización gremial adquirió el rasgo sombrío de la servidumbre de la profesión. Por cuanto respecta al régimen jurídico de dichas agrupaciones, estaban condicionadas a la autorización de las autoridades estatales, la cual no necesitaba renovarse, una vez que era otorgada. Por lo que respecta a la revocación, podía ser decretada en cualquier tiempo. Dichas organizaciones precisaban, de otra parte, para su organización y actividades de la elaboración de un orden estatutario. Cabe señalar, en fin, que para la

supresión de dichas agrupaciones era necesaria una sanción del Estado, resultando irrelevante el acuerdo privado de los miembros para tal efecto.

Los *collegia opificum* romanos, insinúan apenas, y de manera indirecta, la constitución de las corporaciones medievales,⁷ las cuales aparecieron con matices diversificados y nombres distintos; se llamaron gildas en los países germánicos; cuerpos de oficios (*o corps de métiers*) en Francia; ansias en Flandes y corporaciones de artes y oficios en la península italiana. Es muy cuestionado, sin embargo, el hecho de que estos colegios puedan ser considerados organizaciones profesionales similares a las corporaciones medievales, pues más bien constituyeron asociaciones fraternales, muy del tipo de las eranías de Grecia. En ellas, sus integrantes se reunían en determinadas épocas, en locales dedicados a ciertas divinidades, ya para rendirles culto o celebrar, en su entorno, algún otro tipo de acto conmemorativo e inclusive funerario. Luego, más que agrupaciones de trabajo fueron sociedades religiosas.

2. EL CORPORATIVISMO

Desmembrado el Imperio Romano, al desquebrajarse la unidad política y administrativa de los territorios, las organizaciones corporativas lograron sobrevivir, o en su caso, se fueron formando, en torno de la ciudad como auténtico pivote de la vida económica. Por razones de recíproco condicionamiento, el acontecer de los talleres y de las corporaciones del medievo se vincula, estrechamente, al destino de las aldeas y la villas. Su aparición obligada y el desarrollo de las nuevas condiciones de existencia provocaron la llamada reforma municipal y operaron un cambio notable en los procedimientos rutinarios de trabajo.

En el Imperio de Carlo Magno se pensó, muy seriamente, en la reorganización de los colegios de artesanos, con la idea de incorporarlos a la mística y necesidades de los centros urbanos florecientes. Más con la intención de ser precisos, debemos de señalar que la organización profesional de la edad media se colmó hasta el siglo XI, cuando pueden encontrarse antecedentes valiosos de los sindicatos, ya se trate de las agrupaciones obreras o de las organizaciones patronales.

En un mundo de contrastes, la servidumbre de la gleba y el trabajo libre o autónomo, fueron las formas torales de la prestación de los servicios y guardaron sus aspectos distintivos desde el siglo XII hasta el XVIII.

En las aldeas y las villas el taller constituyó la unidad esencial del régimen corporativo, conservando, como características, sus modestas dimensiones y su espíritu doméstico. Su organización giraba en torno a un hermético rango jerárquico que se desdoblaba en tres actividades o categorías fundamentales:

- a) El maestro o dueño del taller, generalmente artesano y quien trabajaba por su propia cuenta.
- b) Los compañeros u oficiales, quienes trabajaban al ser vicio del maestro, bajo su estricta dirección y dependencia, pues recibían un salario; por lo mismo, se les considera como los asalariados u obreros por cuenta ajena.
- c) Los aprendices, por lo regular adolescentes, que pretendían conocer el oficio, mismos que pagaban por su aprendizaje pero se integraban a la casa y familia del maestro, quien además de enseñarles el trabajo, se comprometía a educarlos. En principio, podrían definirse como los directos aspirantes a oficiales.

Todavía bajo la influencia de un enorme poder patriarcal, los maestros se consideraban como titulares de una potestad jerárquica muy grande, base de la disciplina en los talleres, concordada con las pautas de las corporaciones y que mucho hacía pensar en la figura del pater familias. Contaban pues, con un amplio poder disciplinario no tan sólo sobre los aprendices sino sobre el personal a su servicio.

Al ingresar los compañeros al taller, adquirían el compromiso de trabajar en el mismo, de manera permanente, so pena de ser sancionados por vagancia. Las obligaciones impuestas en los talleres eran sumamente rigurosas, al grado de prohibirse las ausencias sin aviso, o el cambio de servicios para otro taller, pues tal práctica se consideraba como un atentado al equilibrio económico y al estricto control de los

mercados. Luego, frente a estos supuestos se podía obligar al oficial a que regresara a su taller de origen, bajo la amenaza de sanciones rigurosas y el empleo inclusive, de la fuerza. El trabajo entonces, bien podría estimarse como forzoso e ineludible.

Los compañeros contaban, en cambio, con la seguridad del empleo y el derecho de percibir un estipendio por la prestación de sus servicios, independientemente de su aspiración a obtener el rango de maestro y de esta manera independizarse y obtener mayor ganancia. Las corporaciones, o agrupaciones de talleres de la misma profesión, eran muy celosas con respecto a este juicio del tribunal calificador, una obra maestra. Cubierto tal expediente se le hacía cumplir la formalidad del juramento.

Los aprendices que se vinculaban plenamente a la tutela del maestro, debían cubrir un periodo entre tres y doce años de pesado tirocinio, dependiente de las dificultades y características de la profesión, debiendo ser aprobado por el juicio de las corporaciones para lograr ascender al cargo de compañero. La duración del aprendizaje no contaba con un periodo determinado, antes de que se afirmara el carácter monopolista de la organización del trabajo en la fábrica.⁸ Era artesanal, por regla, el trabajo en los talleres, adquiriendo formas o tipo de vida verdaderamente idénticas, en virtud de las reglas uniformes y la actividad comunitaria impuesta y controlada por las corporaciones.⁹ Se afirma, de esta manera, que más que un sistema normativo para regular las relaciones de trabajo, la corporación constituye un organismo para estructurar las profesiones y ordenar el proceso productivo. Paul Pic la define como la asociación de artesanos que desempeñan el mismo oficio y residen en la misma villa, la cual se encuentra investida de un riguroso monopolio de la producción y venta, resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, tanto por parte de la municipalidad como de las autoridades: señorial o real.

De estructura compleja y curiosa, que subsume y considera como un todo, no sólo a maestros, sino a compañeros y aprendices, el taller sobre todo, la corporación, más bien integran una forma de organización profesional garante y promotora del interés de los primeros, marginando de la gestión decisoria a los segundos, que propiamente asumieron el carácter de personal subordinado. En esta virtud se les observa como antecedentes importantes de las asociaciones sindicales de patronos, descartándose la posibilidad de que haya sido una agrupación de tipo mixto.

Los artesanos vivieron la comunidad medieval como una institución consolidada, firmemente, en lo económico, unidos, estrechamente, por vínculos religiosos, por la hegemonía en sus intereses así como por el reconocimiento y el respeto hacia las obras maestras.¹⁰ Hacia sus inicios, la corporación reportó a sus integrantes importantes beneficios como la constitución de una familia profesional que les prodigó seguridad material y espiritual; protección y apoyo para los compañeros, en las épocas de crisis; capacitación técnica y profesional que garantizaba, paralelamente, mercancía legítima y de buena calidad para los consumidores, así como la promoción de la industria, rescatándola de la catástrofe frente a las guerras continuas que asolaron el medievo.

La protección hacia la estructura, bienestar y seguridad de los miembros que integraban los talleres, giraba directamente, en función del interés y fortalecimiento de las corporaciones. De esta suerte, podemos explicarnos que la prohibición del trabajo nocturno tenía como justificación el evitar los excesos en la producción, y el deber de los reposos durante los días festivos, derivaba del respeto! a los fines religiosos de dichas agrupaciones. Tenemos, por otra parte, que la obligación de pagar salarios mínimos contrastaba, de acuerdo con los reclamos y las reglas del mercado, con la determinación de pagos o sueldos máximos, algo similar y paradójico con los toques salariales de hoy en día.

Los sistemas que regularon jurídicamente, la vida de los oficios fueron las ordenanzas de gremios, mediante las cuales las corporaciones regularon lo que podrían ser las relaciones laborales, precisándose, conforme a sus principios, en los contratos individuales de servicios, tanto la duración del trabajo, como las modalidades de la remuneración. Dentro del régimen estatutario se reglamentaron, junto a las relaciones económicas profesionales de los miembros asociados, la constitución de las corporaciones y las relaciones de

las mismas con sus agremiados. Por su carácter local, la agrupación corporativa no puede ser entendida como un sistema de organización profesional del trabajo a nivel nacional.

La regulación precisa de las relaciones de trabajo, en función de los reclamos del mercado y para beneficio de los integrantes de los gremios, pronto se tomó en un monopolio, por parte de los maestros, que consolidó un sistema jurídico muy rígido, que a través de un profundo hermetismo limitó la iniciativa y las posibilidades de emancipación para los estratos inferiores del taller. Así, las corporaciones, en virtud del pauperismo y la insuficiencia en los salarios, precipitó el surgimiento de las asociaciones de resistencia de los oficiales, llamadas *compagnonnages*. Su presencia política y económica tuvo un papel decisivo en la reglamentación de los empleos, aunque pronto derivaron a auténticos monopolios del trabajo. Perseguidas, con furia implacable, los *compagnonnages* se desarrollaron y así cobraron gran fuerza, en la lucha clandestina. Su capacidad de confrontación y resistencia las hacen considerar como una importante aportación del régimen corporativo a la vida del derecho del trabajo y al posible surgimiento del derecho sindical, pues tales agrupa dones, de no ser por su limitación numérica al interior y de alguna forma, su estrechez de miras, bien pueden considerarse un válido antecedente de los sindicatos.

Fue después de cinco siglos que las corporaciones iniciaron una franca decadencia debido, entre otros factores, a la formación de una necia aristocracia de maestros; al monopolio económico; a la rigidez de su régimen estatutario; al grave hermetismo en los ascensos que inclusive llegó a convertirlos en hereditarios. Influyó también, de manera directa, la intervención de los reyes, que para contrarrestar el poder de los gremios, comenzaron a otorgar las patentes de maestros al margen y contra del actuar y régimen de las corporaciones. Se fueron así, apagando sus proyecciones políticas. Un ejemplo claro, de tal estrategia, fueron las manufacturas reales formadas en Lyon, hacia el año de 1466, ver orden de Luis XII quien autorizó el que fueran activadas por trabajadores libres.¹¹

Fiel anticipo de la decadencia de la sociedad feudal fueron los empeños de la burguesía naciente, que pugnaba por domar los mercados, favoreciendo, al efecto, el auge y desarrollo de la Banca, el control de las ferias y las ligas, así como la expansión de las rutas comerciales. De esta suerte, comenzó a generarse en toda Europa, un destronamiento de las corporaciones, lo que explica la confiscación de minas, propiedad de las corporaciones, en favor de la Corona inglesa, en 1545, así como los estatutos sobre salarios y aprendizaje, promovidos por la Reina Isabel. Experiencias semejantes se siguieron sucediendo en Prusia, en 1742, en Toscana, 1770; Francia, 1791, así como en los Estados Pontificios (Pío VI, en 1807).¹²

Durante los siglos XVI al XVIII, el trabajo agrícola fue desplazado por la industria a domicilio y pronto logró significarse como la forma de producción más importante en la Europa occidental. Sin embargo, será la manufactura el puente más consistente con la aparición de la fábrica, moderna. Cabe precisar, no obstante,¹³ que los comerciantes y los usureros, junto con los artesanos ricos crearon grandes plantaciones o bien controlaron los talleres que muy pronto se convirtieron en fábricas; que en tanto se transformaban en capitalistas, los campesinos y los artesanos arruinados fueron convirtiéndose en asalariados o en obreros sin recursos que para sobrevivir entregaron su existencia al servicio de aquéllos, sus explotadores. Surgía impresionante, con la industrialización y el trastoque económico, la gran sociedad de clases y el advenimiento de los sindicatos.

[...]1. EL SINDICALISMO INGLÉS

En el siglo XVIII, Inglaterra había alcanzado un alto grado de desarrollo industrial. Su economía mercantilista le reportaba grandes beneficios: su programa de expansión colonial había obtenido extraordinario éxito, y su flota mercante crecía rápidamente y tenía fácil acceso a grandes cantidades de materia prima que transportaba desde las colonias. La invención de la máquina de vapor fue el gran estimulante del desarrollo de las colonias. La Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo.

La poderosa organización de los gremios medievales, con su relación de maestro-oficial-aprendiz, fue perdiendo su fuerte posición económica. Bajo la economía de los gremios, el oficial y el aprendiz eran

miembros del hogar del maestro; el taller y el hogar constituían una unidad económica clara mente definida, donde se iniciaba y se completaba la producción.

El sistema industrial fue una innovación radical que separó el taller del hogar. Con la distribución del trabajo, surgió una nueva relación, pues el trabajador ya no trataba directamente con el dueño del establecimiento; al intervenir un representante del patrono (llámese administrador, gerente o capataz, en algunos casos), el trabajador perdió el contacto con el patrono y tuvo que tratar exclusivamente con el supervisor.

En 1720, los maestros de sastrería se dirigieron al Parlamento británico, a través de una asociación que reunía a más de siete mil trabajadores, pidiendo la obtención de un mayor salario y la reducción de una hora diaria de trabajo.

Este es el verdadero punto de partida de las *trade-unions* británicas. El ejemplo se propagó rápidamente por todo el país poniendo las bases de esta forma de sindicalismo.⁶

Aunque el movimiento asociacionista entre los trabajadores continuó progresando, a finales del siglo XVIII surgieron los primeros conflictos en Yorkshire y Lancashire que fueron el motivo o el pretexto suficiente para que las asociaciones de trabajadores fueran prohibidas. El gobierno de Pitt, apoyándose en el ambiente ideológico de las clases dirigentes logró la aprobación del Parlamento, en 1799, para la primera *Combination Act*, y en 1800, de la segunda. Estas leyes, según ellos, ponían coto definitivamente a estas actividades societarias, consideradas atentados al libre desenvolvimiento industrial. Por la primera ley se establecía que eran ilegales todos los convenios concluidos por los trabajadores de fábrica o por otros asalariados para obtener un aumento de jornal o una reducción de la duración de trabajo. Por la segunda, se condenaba a pena de reclusión a cualquier obrero o empresario que entrara a formar parte de una coalición o de una asociación, que incitara a abandonar el trabajo o que ayudara a los huelguistas.

Legalmente, a la asociación obrera no le quedaba más campo de acción que el de los socorros mutuos, porque "las asociaciones de esta finalidad podían constituirse, pero exclusivamente para distribuir dichos socorros en casos de enfermedad, de vejez o invalidez".⁷

Este último y limitado recurso fue aprovechado por el movimiento obrero inglés; claro está, que no sólo se concretaron a la actividad que la ley de su nombre señalaba sino a otras, específicamente relacionadas con la duración y retribución del trabajo.

Durante este primer periodo del industrialismo inglés se produjo una gran miseria en el proletariado que provocó un movimiento de oposición dirigido a lograr un remedio pronto a ese problema, cuya consecuencia fue una poderosa protesta dirigida al antimaquinismo.

La reacción del Parlamento contra la agitación obrera y de quienes indirectamente la alentaban fueron las "Six Acts de 1819, que prohibían los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase, imponiendo fuertes multas a los responsables de dichas publicaciones."⁸

Estas circunstancias por las que atravesaba el movimiento obrero inglés no podían perdurar por mucho tiempo. Por eso, después de una campaña de Francis Place, se logró, en 1824, la abrogación de las *Combination Acts*, en 1825, la aprobación por el Parlamento de la *Peel's Act* (propuesta por Sir Robert Peel), que reconocía la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo y que permitía expresamente el convenio colectivo y la huelga.

El sindicalismo no había conseguido todavía un estatuto legal, pero su tolerancia ya había sido consagrada por una ley. Precisamente en los años 1825 y 1826, "el derecho inglés, aun sin atribuir personalidad jurídica a los sindicatos, reconoció el derecho de asociación".⁹

De esta manera, los trabajadores ingleses obtuvieron, medio siglo antes que los trabajadores del continente europeo, el reconocimiento de la legalidad de sus movimientos asociacionistas.

En 1830, haciendo uso de este derecho, empiezan los ensayos de unir nacionalmente a las organizaciones obreras existentes, pues aparte de la *National Association for the Protection of Labour*, a la que se afiliaban obreros de diferentes oficios, en 1834 se funda la *Great Consolidated Trade Union*, creada por el utopista Roberto Owen. El éxito fue sorprendente, pues en pocas semanas cerca de quinientos mil trabajadores, entre ellos numerosos campesinos y mujeres, participaron en la iniciativa de Owen.

Esta organización socialista provocó, sin embargo, profundas reacciones gubernamentales, y una ola de agitación recorrió el país. En Tolpuddle fueron detenidos seis campesinos, a los que condenaron, finalmente, a siete años de prisión. Esto motivó el incremento de las revueltas obreras que sacudieron la nación. Por último, los campesinos de Tolpuddle obtuvieron la amnistía en 1836.

En 1845 se fundó la *National Association of United Trades*, con criterios y tácticas más modernos; conseguía, en 1846, que se estableciera la jornada de diez horas y que fueran mejoradas las leyes protectoras del trabajo. Esta organización duró sólo diez años. Sin embargo, en seguida comenzó un movimiento de unión por ramas de la producción, del que fueron manifestaciones, entre otras, la *Amalgamed Society of Engineers*, *Amalgamed Carpenters Society*, y la *National Unions of Miners*. Como coordinador y asesor nacional de los diferentes grupos sindicales aparece, algo más tarde, el *London Trades Council*.

Mientras tanto, el obrerismo participa en dos grandes movimientos de opinión de la vida política inglesa: "el cartismo" (del que ya nos hemos ocupado anteriormente) y el "libre cambismo", que propugnaba la supresión de los derechos aduaneros al trigo extranjero que entraba a Inglaterra.

La segunda mitad del siglo XIX, el sindicalismo inglés continúa su progreso y en 1867 logra, de una vez por todas, la supresión de la desigualdad jurídica consagrada por la ley *Master and Servant*, que establecía una pena de prisión de tres meses a los obreros que voluntariamente violaban un contrato, mientras que si era un patrono el que cometía tal violación, se le condenaba a pagar los salarios debidos y, cuando más, una pequeña multa. En 1871 se dicta la Ley de Sindicatos, que constituyó la legislación básica en esta materia.

En 1875 se aprueba la *Trade Union Amendment Act*, que hace entrar definitivamente al sindicato británico en el campo jurídico, al declarar que es legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello represente imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio.

La legalización de los *trade-unions* trae consigo que los administradores de estas organizaciones estén autorizados a sostener ante los tribunales cualquier acción concerniente a la propiedad y a los derechos de la asociación. Ya legalizada la organización sindical, el movimiento inglés continuó, con diversas alternativas; su marcha ascendente.

La *Trade Disputes Act* de 1906 y la *Work-Mens Compensation Act*, del mismo año, aseguraron la estabilidad jurídica de los sindicatos de los convenios colectivos del trabajo. La ley de 17 de mayo de 1913, *Trade Unions Acts*, permitió establecer en las reglas internas de dichas organizaciones no sólo los objetivos laborales y económicos propios de la acción sindical sino, incluso, los políticos, pues las autorizaba a dar apoyo al partido laborista.

Por último y dentro del periodo bélico (la guerra europea de 1914-1918), la *Trade Amalgamation Act*, del 10 de junio de 1917, permite la concentración sindical, determinando las condiciones que deben reunir los escrutinios sindicales para acordar las fusiones entre los sindicatos y firmar así grandes organizaciones obreras.

El fin de la primera gran guerra produjo una crisis económica y de desocupación y, por tanto, la pérdida de las ventajas de bienestar social adquiridas en el periodo de la preguerra y de la guerra, a pesar del gran triunfo de los laboristas en 1918. En los años posteriores a 1920, empieza a influir otro movimiento típicamente inglés, el "guildismo", que nació antes de la guerra europea, pero que alcanza su mayor desarrollo en esta época; tendía exclusivamente a formar unidades productoras obreras y, aunque tuvo un éxito inicial, sobre todo en el campo de la industria de construcción, después perdió toda importancia.

La crisis económica mundial de 1929 impuso una tregua entre gubernamentales y laboristas y provocó la formación de un ministerio de Unión Nacional hasta que, a fines de 1930, el ministro MacDonald propuso al Parlamento modificar los severos preceptos establecidos en la *Trade Union Disputes Act*, del 29 de julio de 1927, votada por todos los diputados con servadores, en la que se confirmaba la ilegalidad de la huelga por solidaridad o por simpatía, condenando a los transgresores de dicha ley a multas que podían llegar a diez mil libras esterlinas y detenciones hasta por dos años. Sin embargo, esta modificación fracasó por una propuesta intermedia del Partido Liberal.

Al triunfo electoral de los laboristas en 1945, se expidió una ley, el 22 de mayo de 1946, que derogaba la ley antihuelguística de 1927.

Podemos formular ahora algunas reflexiones. ¿Cuál es la razón de que haya sido la Gran Bretaña la cuna del sindicalismo moderno? La contestación es muy simple: por haber sido, en aquella época, el escenario de la "revolución industrial".

2. EL SINDICALISMO FRANCÉS

Es un estilo de acción revolucionaria de las organizaciones de trabajadores que tuvo su primera configuración en los sindicatos franceses del último decenio del siglo XIX. Esta forma de actuación recibió la influencia de los escritos de Georges Sorel, quien consideraba al sindicato como "el instrumento de la guerra social".¹⁰

Piensa este autor que las antiguas revoluciones no han sido puras y simplemente guerras, sino que han sido para imponer sistemas jurídicos nuevos. Las ideas venidas por Sorel trascienden en Francia, Italia, España otros países, pues constituyen una decidida protesta en favor de la clase obrera y en contra del orden económico y político existente en aquel entonces.

El término francés *syndicat* significa, en una acepción amplia del vocablo, asociarse para la defensa de los intereses comunes. Una organización de trabajadores es un *syndicat ouvrier*. El sindicalismo conceptúa al movimiento obrero general. El vocablo "sindicalismo", con adjetivos auxiliares o sin ellos, se ha aderezado para una gran cantidad de usos, algunos metafóricos y otros polémicos.

En el movimiento obrero francés del último decenio del siglo pasado se configuraron combinaciones de muchas de las ideas que circulaban en los grupos radicales del siglo XIX. Entre ellas, las de Proudhon, Bakunin, Blanqui, etcétera. Los conceptos centrales de la concepción sindicalista eran: la lucha de clases como característica determinante de la sociedad moderna y el método de transformación social; la clase obrera debe realizar su propia liberación con respecto a la autoridad empresarial, el sistema salarial el estado opresor. La antítesis del compromiso partidista y la traición parlamentaria era la acción directa de los trabajadores que podía asumir muchas formas de presión sobre los empresarios o el gobierno: el boicot, el sabotaje o las huelgas.

El estudio conjunto de las estructuras del movimiento sindical francés y de las doctrinas que lo sustentan exige constatar dos periodos. El primero (1884-1919) se forma y se constituye el sindicalismo confederado con su fisonomía original. El segundo que se inicia a partir de 1919, está caracterizado por una

serie de crisis, que adoptan la forma de divisiones y escisiones de las cuales el movimiento sindical no ha salido aún.¹¹

En el sindicalismo italiano, las ideas las formas organizativas de los franceses ejercieron una gran influencia. Se dice que Sorel fue mucho más influyente y popular fuera de su propio país. En España, la corriente sindicalista se fundió con el movimiento anarquista, mucho más antiguo, para crear la más poderosa central sindicalista que haya funcionado en cualquier lugar: la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), que tuvo su centro principal en Barcelona. Llevó la lucha de clases y la huelga general en el ámbito regional y nacional hasta el heroísmo, si bien casi siempre sus sangrientos levantamientos fueron aplastados. [...]

[...] En forma breve señalaré que a principios de 1848, con la monarquía de los Orleáns, se instaura la Segunda República, que proclama la libertad de asociación para los trabajadores, la limitación de la jornada y, sobre todo, el “derecho al trabajo”, para cuya consecución se establecen los Talleres Nacionales. Estos por su falta de organización productiva y de di laboral, ocasionaron una crisis industrial que produjo la supresión de los mismos en junio de 1948. El golpe de Estado del 3 de diciembre de 1851 y la asunción de Naj5oleón III y el Segundo Imperio bonapartista, pone fin a la Segunda República. Al comienzo no hubo cambios en la materia obrera, pues con los destierros que acompañaron al golpe de Estado fueron incluidos varios agitadores laborales. En esta época se mitigaron las conductas antisociacionistas de la escuela liberal clásica, pues se derogaron los artículos del Código Penal que castigaban la cesación concertada del trabajo (1864), la permisión de que las cámaras sindicales obreras se federaran (1868) y la autorización general de reuniones públicas (el mismo año). Por lo mismo, el asociacionismo obrero ya no es un delito, y ello es un paso importantísimo hacia su futura legalización.

La política de la Tercera República francesa fue, en su primera época, manifiestamente contraria al asociacionismo obrero. El 14 de mayo de 1872 se restringen nuevamente las actividades de las organizaciones trabajadoras que, en algunas disposiciones administrativas locales, como la del Prefecto del Departamento del Ródano de 1877, llegan a la disolución de las que existían en el territorio de su jurisdicción.

Un criterio favorable a la autorización jurídica de las asociaciones de los trabajadores prevalece en las esferas gubernativas francesas, después de la derrota de la Comuna de París.

Años más tarde, el ministro del Interior, Waldeck Rousseau, reprodujo en líneas generales el proyecto del ministro de Justicia, Cazot, quien había sido presentado el 21 de noviembre de 1880, y que fracasó porque sólo fue aprobado por la Cámara de Diputados y rechazado por el Senado. Sin embargo, en esta ocasión, el proyecto de Cazot pasó a ser la ley del 21 de marzo de 1894. En esta ley se consagraba el principio de al libertad sindical, tanto para obreros como para patronos, al disponer en su artículo 2 que podrán constituirse:

libremente y sin autorización previa, asociaciones profesionales de unos y otros con el fin de defender sus intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas, a las que se concede personalidad civil y se les faculta recibir incluso la representación de los intereses particulares de los individuos de su ciase; cuando los interesados se les concedan [...] pueden también las asociaciones profesionales formar Uniones y Federaciones.¹²

El 25 de agosto del mismo año, Waldeck Rousseau recordó a los prefectos de los departamentos, que debían procurar el debido cumplimiento de los preceptos de esta ley, favoreciendo el uso de las autorizaciones de la misma. A partir de esta fecha se integraron y organizaron muchas asociaciones de trabajadores. En diversos puntos de Francia se constituyeron bolsas obreras de trabajo que, además de su objetivo básico, se convirtieron en centros de atracción y coordinación de iniciativas de todo orden de los trabajadores. Con este clima favorable que prevalecía en el momento, se llegó al Congreso Obrero de Limoges, y en él se formó la Confederación General del Trabajo (CGT), que sufrió, hacia finales del siglo XIX

y principios del XX, el efecto de las divergencias de los grupos que la integraban, pero que finalmente se constituyó en el organismo director máximo del sindicalismo francés.

Durante este periodo del sindicalismo francés, continúan influyendo en él fuertes tendencias ideológicas; persiste la influencia de los proudhonianos, muy cercanos al anarquismo, y el marxismo, representado por la sección francesa de la Internacional; observándose un nuevo factor, que es el del llamado “sindicalismo revolucionario”, que se apoya doctrinalmente en la tesis de Jorge Sorel, de elogio a la violencia a la supuesta fecundidad reformadora de la huelga general.

La Carta de Amiens, resultado del Congreso Obrero celebrado en la ciudad del mismo nombre, del 8 al 14 de septiembre de 1906, aprueba una declaración de derechos, en la que se propone agrupar a todos los obreros conscientes de la lucha para la desaparición del asalariado y del patronato, proclaman también la lucha de clases y reafirman la necesidad de unidad de la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. [...]

[...] 8. LOS SINDICATOS CATÓLICOS

Otra fase del movimiento obrero mexicano, que no debe desdeñarse, es la etapa revolucionaria que se da desde antes del estallido de la revolución: “los sindicatos y agrupaciones de obreros inspirados en la doctrina social de la Iglesia católica.”³²

Al estallar la revolución existía ya una Unión Católica Obrera, presidida por el licenciado Salvador Moreno Arriaga, a cuyas instancias se celebró una asamblea general, en la que se discutieron las bases para la formación de una organización más amplia. De la asamblea surgió la Confederación Católica Obrera (CCO), que agrupaba a cuarenta y seis círculos obreros con doce mil doscientos treinta socios efectivos en 1911.

La CCO convocó de inmediato a “la Dieta de Zamora, que se realizó a principios de 1913. Sus objetivos eran llevar a cabo una reforma al sistema económico apoyada en los principios de la encíclica papal *Rerum Novarum*”.³³

Algunas de las resoluciones que se tomaron en la Dieta de Zamora fueron: salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de vida; supresión del trabajo para mujeres casadas y niños; habitación y un taller para los artesanos; se propuso la creación del seguro social de desempleo, accidentes, enfermedad y vejez; así como la creación de juntas de arbitraje para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, con carácter permanente y obligatorio; se propugnó la participación en los beneficios aun en la propiedad de las empresas, ya fuera mediante acciones, ya por otros métodos que se irían elaborando; protección eficaz del trabajo a domicilio, sobre todo del de las mujeres y jóvenes costureras; representación legal ante los poderes públicos de los intereses de los trabajadores, etcétera. Los dirigentes católicos se jactaban de haber emprendido, en 1913, “un programa social tan avanzado como las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución de 1917”.³⁴

Como es de suponerse todo quedó en la fase declaratoria; no se hizo el más mínimo esfuerzo para llevarlo a la práctica.

La Iglesia emprendió en aquel entonces una activa campaña en contra de los sindicatos “socialistas”, desde el púlpito y por escrito. Llegó hasta a declarar “pecado mortal” la afiliación a los sindicatos “basada en el odio y la guerra de clases”.³⁵ Y Sobre todo los obreros que se incorporaran a un sindicato no patrocinado — claro está— por la Iglesia, o que no fuera de naturaleza puramente cooperativa, caía la amenaza del castigo.

La agrupación llamada Acción Social Católica convocó un congreso que se llevó a cabo en la ciudad de Guadalajara, en abril de 1919, en el cual participaron sesenta y seis grupos obreros. En 1920 “se funda el Secretariado Social Mexicano bajo la dirección del padre Alfredo Méndez Medina”.³⁶ Las oficinas principales

estaban en Guadalajara. A Méndez Medina lo sucedió otro cura, Arnulfo Castro. El hecho de que siempre fuera un cura la cabeza del movimiento es indicativo de lo poco que tenían que ver los obreros en la dirección del mismo. Froto de las labores del Secretariado Social Mexicano, en el sector obrero, fue “la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT) que nació como consecuencia de la celebración del Congreso Obrero Católico de Guadalajara en abril de 1922”.³⁷

Respecto de la importancia que tuvo este movimiento, las opiniones se dividen. Según López Aparicio, la CNCT “dio sus primeros pasos llena de vigor; contaba con trescientas cincuenta y tres agrupaciones filiales en las que militaban aproximadamente ochenta mil miembros”.³⁸

Basurto difiere de la opinión anterior vertida por López Aparicio y expresa que: “no debe olvidarse que este autor [López Aparicio], siente especial simpatía por las organizaciones de la Iglesia”.³⁹ Por su parte, Vicente Lombardo Toledano, en su ya conocida obra, expresó que el propósito de la Iglesia católica mexicana, respecto de las asociaciones profesionales, era el de unir íntimamente a los patronos y obreros; dirigir a aquéllas por conducto de sus ministros y alejarlas de la influencia y vigilancia del Estado; lo que equivalía, en suma, a tratar de resolver el problema del trabajo por sí mismo. Ira es a condición del sindicalismo católico. El clero lo inventó para servir de instrumento en contra del sindicalismo socialista. Por ello, cumplida su misión histórica casi ha desaparecido: “nunca controlaron los obreros católicos una fábrica; su programa, contrario al sindicalismo obrero mexicano, condenó a sus asociaciones a la inacción y, por tanto, al fracaso”.⁴⁰

Otro intento de reunir a los trabajadores en una’ religiosa fue la Confederación Cristiana de los Caballeros de la Humanidad, cuyo lema era: *Pro Deu, pro Humanitate*, y que asegura admitir obreros de cualquier corriente ideológica. Su objeto era abolir radical y definitivamente las desigualdades artificiales de los hombres y procurar entre ellos el común acuerdo, la cooperación y el apoyo mutuo, como es ley natural de la humanidad, base segura sobre la que descansará el progreso material, intelectual y moral de la sociedad futura.

La CNCT luchó tenazmente por que fueran aplicados los principios contenidos en el artículo 123 constitucional, y estableció múltiples servicios en favor de sus agremiados, entre ellos: atención médica y farmacéutica, bibliotecas, cajas de ahorro y préstamos, etcétera. La CNCT celebró su segundo congreso, en septiembre de 1925, de donde salió la iniciativa para formar la Liga Nacional Católica Campesina y la Liga Nacional Católica de la Clase Media.

El conflicto religioso de 1926-1929 hizo declinar el movimiento obrero católico. La CNCT fue hostilizada sistemáticamente. Los sindicatos adheridos a ella fueron puestos en entredicho. Las cuentas de ahorro depositadas en de crédito fueron confiscadas, y todo el tesoro de la maquinaria oficial ayudada por la CROM fue arrojado contra las diversas ramas del Secretariado Social Mexicano y, en particular, en contra de la CNCT.⁴¹

Los órganos periodísticos fueron clausurados. *La Paz Social* dejó de publicarse y el movimiento obrero católico declinó visiblemente. [...]

(Footnotes)

⁵ *Das Kapital*, Erster Band, Vierter Abschitt, en Siimtliche Wcrke, Dietz VerJag, Berlín, 1962, t. 23, pág. 454.

⁶ *Die Entwicklung des Sozialismus van der Utopie zur Wissenschaft*, edición del Institut für Marxismus-Leninismus, beim ZK DER SED, t. XIX, pág. 200.

⁷ *En memoria del Manifiesto comunista*, ensayo publicado en la obra colectiva *Biografía del Manifiesto comunista*, Editorial México, S. A., pág. 305.

⁸ *Diario de los debates del Congreso Constituyente*: sesión de 11 de diciembre de 1916.

⁹ El estudio de las ideas políticas que condujeron a la idea del estado de derecho puede hacerse, entre otras, en las obras siguientes: Mario de la Cueva: *La idea del estado*, Ediciones de la UNAM, México, 1975; Alfred Verdross: *La filosofía del derecho del Mundo occidental*, traducción de Mario de la Cueva, UNAM, 1962; Alberto Brimo: *Les grands courants de la philosophie du droit et de l'état*, Editions A. Pedone, París, 1967 y O. Bähr: *Der Rcchtstáat*, Scientia Aalen, 1961.

¹⁰ Hemos consultado especialmente: Carl Schmitt: *Verfassungslehre*, Duncker und Humblot, München, 1928; y Hermann Heller: *Teoría del estado*, Fondo de Cultura Económica, México, 1942.

¹¹ Compárese con lo expuesto en el libro anterior *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, cap. XXV: *Naturaleza y propósitos de la asociación profesional*, particularmente el apartado segundo: La asociación profesional es un método para proteger al hombre y no un fin en sí misma.

¹² *Introducción general al derecho colectivo del trabajo*, apartado VI: Teoría del derecho colectivo del trabajo, subapartado H): Los fines del derecho colectivo del trabajo.

¹³ *Introducción general al derecho colectivo del trabajo*, apartado VI: Teoría del de-recho colectivo del trabajo, subapartado I): El derecho colectivo del trabajo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales. Consúltese asimismo el arto 450, frac. I de la Ley de 1970.

¹ Cfr. CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, Omeba, 1968, tomo II, p. 66.

² LEVY-SANDRI, Lionello. *Lezioni di diritto del lavoro*. Milán, Giuffré, 1962, p. 147.

³ ANDERSON, Perry. "El modo de producción esclavista". *De la Prehistoria a la Historia*. México, Quinto Sol, 1986, p. 15.

⁴ Cfr. CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 66.

⁵ Cfr. RIVAS, José María. *Manual de Derecho del trabajo*. Buenos Aires, Macchi 1970, p.p. 4 y ss.

⁶ MIRA, Giuseppe. *Lezioni di storia economica medioevale e moderna*. Roma, 1973, p. 9.

⁷ NAPOLETAN Domenico. *Nozioni di diritto sindacale*. Nápoles, Liguori, 1966, p. 9.

⁸ JACQUES, Jean. *Las luchas sociales en los gremios*. Madrid, Miguel Castellote editor, 1972, p. 139.

⁹ Cfr. GESTIN, Jacques. *Droit du travail*. París, Sirey, 1972, p.2.

¹⁰ BRIZON, P. "Historia del trabajo", cit. por Ferrad, Francisco de. *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, De Palma, 1968. Tomo I, p. 48.

¹¹ Cfr. GESTIN, Jacques. *Op. cit.*, p.p. 2 y ss.

¹² Cfr. RODRÍGUEZ, Silvio. "Introducción". *De la Prehistoria a la Historia*, México, Quinto Sol. 1986, p. 77.

¹³ Cfr. VEBER A., GAUZNER, H., et al. *La clase obrera en México*. México, Cartago, 1980, p.p. 13 y 55

⁶ Mozart 5'. Ruasomano, op. cit., p. 33

⁷ Alejandro Gallart Folch, *Tratado del derecho del trabajo*, 2ª ed., dirigido por Mario L. Deveali. t. V, Buenos Aires, La Ley, 1972. p. 732

⁸ *Ibidem*, p. 733.

⁹ Mozart V. Russomano; op. cit., p. 33.

¹⁰ Georges Sorel et al., *El sindicalismo revolucionario*, México, Juan Pablos Editor, 1975. p. 20

¹¹ B. H. Camerlynek y G. Lyon-Caen, *Derecho del trabajo*. trad. de la 5ª ed. francesa por Juan M. Ramírez Martínez, Madrid, Aguilar, 1974, p. 536.

¹² Alejandro Callart Folch, op. cit., pp. 751 y 752.

³² Alfonso López Aparicio, op. cit., p. 188.

³³ Jorge Basurto, *El proletariado industrial en México, 1850-1930*, México, UNAM, 1981, pp. 198 y 199.

³⁴ Marjorie Ruth Clark, op. cit., p. 76.

³⁵ *Ibidem*, p. 77

³⁶ Jorge Basurto, op. cit., p. 189.

³⁷ Alfonso López Aparicio, op. cit., p. 189

³⁸ *Ídem*

³⁹ Jorge Basurto, op. cit., p. 200.

⁴⁰ Vicente Lombardo Toledao, op. cit., p. 159.

⁴¹ Alfonso López Aparicio, op. cit., p. 189.

En la presente unidad el estudiante de la Licenciatura en Derecho conocerá cuales son las formas de sindicalización que comprende la ley.

Objetivo Particular:

Conocer y explicar las diversas formas de sindicalización comprendidas en la ley.

CONTENIDOS:

- 5.1. Antecedentes del sindicalismo en México.
- 5.2. Singular.
- 5.3. Plural.
- 5.4. Mixta.
- 5.5. Sindicatos gremiales.
- 5.6. De empresa.
- 5.7. Industriales.
- 5.8. Nacionales de industrias.
- 5.9. De oficios varios.
- 5.10. Universitarios.
- 5.11. Patronales.

**DIVERSAS FORMAS
DE SINDICALIZACIÓN**

[...] 3. *La Constitución de 1917 y sus reglamentaciones*: el debate en la Asamblea Constituyente y la frac. XVI de la *Declaración*, poseen, lo dijimos en los primeros renglones de este apartado, en sentido pleno de universalidad, concordante con el Convenio 87 de la OIT, que fue ratificado por México (*Diario Oficial* de 16 de octubre de 1950) . Los diputados constituyentes pueden estar satisfechos de su obra. Y sin embargo, las leyes de los estados y posteriormente la federal de 1931, introdujeron dos limitaciones, que han detenido la historia de la libertad sindical y del movimiento obrero. Aun sin atenerse a su secuencia histórica, vamos a dedicar unos renglones a cada uno de ellos.

A) *El art. 237 de la Ley de 1931*: su antecedente se halla en el art. 229, frac. II, del *Proyecto de Código Federal del Trabajo*, presentado en el año de 1928 por la Secretaría de Gobernación a una Convención obrero-patronal, en cuyo seno, los representantes empresaria les propusieron una nueva redacción, que pasó al art. 289, frac. II, del *Proyecto Portes Gil* para convenirse en el párrafo primero del art. 238 del *Proyecto de la Secretaría de Industria* de 1931 y cristalizó en el art. 237 de la Ley de ese mismo año.

No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales.

Sabían los miembros de la comisión que este párrafo primero del art. 238 de la Ley de 1931 era el argumento que se aducía para apoyar el reglamento de los trabajadores bancarios, y al recordar ese dato, se atropellaron las voces, pues cada una quería ser la primera en expresar su asombro ante una norma que violaba, con rudeza incomprensible, los fundamentos de la Carta Magna, particularmente la frac. XVI del Artículo 123, y desconocía una de las esencias del movimiento obrero y del derecho del trabajo, que es *la igualdad de trata miento para todos los componentes de la clase trabajadora*: la ley reglamentaria, afirmaron los integrantes de la comisión, no puede restringir los derechos y libertades de la norma superior, porque se rompería la jerarquía del orden jurídico, principio básico de la teoría del estado de derecho. Convencida de esta idea, decidió la comisión suprimir el precepto.

B) *Los trabajadores públicos*: los diputados constituyentes sabían que luchaban para la construcción de un mundo mejor y más justo, en cambio, los gobernantes a los que pasó el encargo de aplicar las normas constitucionales, enfrentaron el problema de respetar y con signar en las leyes los derechos de los hombres que iban a entregarles su energía de trabajo. Esta diferencia explica que la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de enero de 1918 dijera en su artículo octavo que “no eran objeto de ella los contratos que se refirieran a los empleados y funcionarios de la Administración y Poderes del Estado”, misma norma que apareció en las leyes de las restantes entidades federativas.

Los autores de los proyectos que se elaboraron con motivo de la federalización de las leyes del trabajo se dieron cuenta de que la norma contenida en la Ley de Veracruz contrariaba el sentido de universalidad de la *Declaración de derechos sociales* y observaron la transformación colosal que se operaba en las actividades del estado, consecuencia del tránsito *del liberalismo económico a uva intervención y participación estatales en los asuntos de la economía, cada día más intensa*. Con esta doble convicción, ‘os redactores de los proyectos distinguieron entre *las funciones propias del estado como titular del poder público y las actividades que aun desempeñadas por el estado, eran de la misma naturaleza de las que cumplían los particulares*.

Con base en esa diferenciación, el Proyecto de la Secretaría de Gobernación de 1928 dispuso en su artículo tercero que sus normas se aplicarían a “todos los trabajadores que prestaran servicios al estado cuando asumiera el carácter de patrono”. La ambigüedad del precepto originó que el artículo tercero del *Proyecto Portes Gil* dijera que “se consideraba que el estado asumía el carácter de patrono cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñados por particulares”. La *Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria* expresaba:

Cuando el estado obre como poder público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales, pues en estos casos no tiene el carácter de patrono ni constituye un factor de la vida económica que se pueda asimilar al factor capital en relación con el factor trabajo. En cambio, sí puede considerarse al estado como patrono en todas aquellas actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituyen ejercicio del poder público ni medios indispensables para este ejercicio.

La Cámara de Diputados, sin que aparezca explicación alguna en los relatos de las sesiones, pasó sobre los precedentes señalados y redactó el artículo segundo de lo que sería la Ley Federal del Trabajo de 1931, diciendo que “las relaciones entre el estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidieran”.

a) *Los estatutos de los trabajadores al servicio de los poderes de la Federación*: las anunciadas leyes del servicio civil no llegaron a expedirse. La burocracia continuó viviendo con incertidumbre y angustia, pues en cada ocasión en que cambiaba un secretario de estado o un jefe superior de la administración pública, eran cesados decenas o cientos o miles de empleados, a efecto de que las nuevas autoridades pudieran designar a sus amistades. Expulsados los trabajadores públicos del derecho del trabajo, carecían de toda protección o

defensa legal. El 9 de abril de 1934, el Presidente Abelardo Rodríguez, conmovido ante la tragedia de los hombres, dictó un *Acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil*, que rigió hasta el 30 de noviembre siguiente, fecha en que concluyó el período presidencial: el Acuerdo contenía algunas reglas para el *nombramiento de los trabajadores del Poder Ejecutivo* y lo que era más importante, determinó que *la separación de un trabajador sólo podría llevarse al cabo con causa justificada*.

El general Cárdenas, último presidente auténticamente revolucionario, pues después de él se inició la era del conservadurismo, por iniciativa propia, *substituyó la antigua teoría de la función pública regida por el derecho administrativo con la solución que se desprende de la Declaración de derechos sociales de 1917, quiere decir, la relación jurídica entre el estado y sus trabajadores sería una relación de trabajo*. Para consumar la substitución, inició ante el Congreso la expedición de *un estatuto para los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión*, que se aplicaría exclusivamente a los trabajadores de la Federación, pero no se podía ir más lejos, porque nuestro sistema federal no faculta a los poderes centrales para intervenir en la estructuración de los poderes locales. El 5 de noviembre de 1938, el Poder Legislativo Federal aprobó la iniciativa, que quebró la historia del problema que venía del siglo pasado y provocó la derogación del artículo según do de la Ley de 1931. El 4 de abril de 1941, el nuevo Presidente Manuel Ávila Camacho, sin modificar los principios esenciales, promulgó un nuevo estatuto que había sido aprobado por el poder legislativo.

Los principios básicos de los estatutos, cuya influencia ha sido de suma importancia sobre nuestro derecho laboral, en el problema de la libertad sindical, son los siguientes: a) Las relaciones entre el estado y los trabajadores públicos serían *relaciones de trabajo*, solución que implicaba que el problema salía del marco del derecho administrativo. b) Por resolución expresa del artículo segundo, la relación de trabajo no se reputaba de naturaleza contractual, sino, así creemos se deducía del contexto de las disposiciones, era *un acto condición*. Se reconoció el d de los trabajadores públicos a formar sindicatos, pero se sujetó a dos limitaciones: de un lado, *sindicación única* en favor del grupo mayoritario y, por otra parte, *libertad de ingreso*, pero una vez efectuado, el trabajador, de conformidad con el art. 47 del estatuto Ávila Camacho, ya no podría dejar de formar parte del sindicato, salvo expulsión". d) Lo dos estatutos abrieron el camino a la discusión de las condiciones de trabajo, pero su fijación se haría por el titular de la unidad burocrática; sin embargo, los trabajadores podían acudir en revisión ante el Tribunal Federal de Arbitraje. e) Las cuestiones económicas, concretamente la fijación de los montos de los salarios, no estarían sujetas a debate, pues, según nuestro sistema constitucional, su determinación compete al poder legislativo. f) También se reconoció el derecho de huelga, pero con una fuerte limitación que, en realidad, lo anulaba: cómo no estaría a debate la fijación de los salarios, tampoco podría ejercerse el derecho de huelga para esa finalidad. La huelga sería únicamente procedente para conseguir el cumplimiento del estatuto o el pago de los salarios. g) Por último, se Creó el Tribunal federal de arbitraje, paralelo a las juntas de conciliación y arbitraje y con funciones semejantes.

b) *La Declaración de derechos sociales de los trabajadores públicos de 1960 y su Ley reglamentaria*: los estatutos Cárdenas y Ávila Camacho resolvieron parcialmente los problemas de *la vieja función pública*, pero en el orden jerárquico del derecho mexicano se encontraban en condiciones de inferioridad respecto del derecho general del trabajo, cuya base era el Artículo 123 de la Constitución. El Presidente López Mateos, que conocía el sufrimiento del pueblo y del trabajo, envió al poder legislativo un proyecto para adicionar la Declaración con un apartado "B", que contendría *la afirmación constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos*. El proyecto fue aceptado por el Poder revisor de la Constitución en el año de 1960; en diciembre de 1963 se aprobó la ley reglamentaria, que lleva por título el de *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*.

La nueva Declaración fue magnífica en su momento, porque substrajo definitivamente las relaciones del personal público del derecho administrativo e incluyó a los trabajadores en la clase social a la que pertenecían; y era asimismo excelente porque el derecho individual del trabajo y la seguridad social quedaron constitucionalmente garantizados. Pero tampoco tenemos el propósito de efectuar un análisis de tallado de estos aspectos, expresaremos, no obstante, que el derecho individual del trabajo siguió los lineamientos de su antecesora, que los capítulos sobre las condiciones-de trabajo poseen la misma o mayor amplitud y generosidad que sus modelos y que la seguridad social, en los montos de las pensiones, tiene la ventaja de

que en todos los casos de reparación o indemnización, son iguales a la totalidad de los ingresos que se percibían. En cambio, en las normas que reglamentan las instituciones del derecho colectivo del trabajo se notan graves contradicciones entre la Ley y la Declaración, y se observa también que han entrado en oposición con las tendencias del derecho universal.

La frac. X de la Declaración consignó, en términos absolutos, la libertad sindical, al decir que “los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”. En cambio, los arts. 68 y 69 de la Ley, con un desprecio total de la jerarquía de las normas, ratificaron las disposiciones de los estatutos:

Art. 68: en cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Art. 69: todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.

En torno a los principios del art. 68 diremos que el derecho universal de los pueblos que aman la democracia y la libertad de los trabajadores, en concordancia con la *Declaración de Principios* de Versalles y de Filadelfia y con el *Convenio 87* de la OIT, cuyo artículo segundo reproducimos líneas arriba y del que sólo repetiremos una frase: “los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente”, y en armonía también con la *Declaración universal de los derechos del hombre* de las Naciones Unidas, rechazó la tesis de la sindicación única, proclamada en el art. 68, por que es de origen fascista y totalitaria, pues *condena a los trabajadores a ingresar al sindicato único o a no poder sindicarse*.

Respecto del art. 69 diremos que para el pensamiento que yace en el fondo del derecho del trabajo no es siquiera concebible que los hombres, que pueden cambiar de nacionalidad, no puedan dejar de pertenecer a un sindicato; parece como si el ingreso a la asociación profesional fuera algo así como un sacramento, una especie de matrimonio indisoluble. [...]

[...] II. LAS FORMAS DE LA SINDICACIÓN

Recorriendo el derecho extranjero y el nacional encontramos dos posibilidades para las formas de la sindicación: una, a la que puede denominarse *ausencia de sistema o formas libres de sindicación*, si la ley deja en libertad a los trabajadores para que estructuren sus asociaciones según parezca mejor a los fundadores; y otra, *el sistema que señala limitativamente las formas de la sindicación*.

Creemos que el primero de estos métodos es el que corresponde a la idea de la libertad sindical pura, sistema que excluye toda reglamentación estatal y que cobra vigencia ahí donde los sindicatos son auténticamente independientes. Así, a ejemplo, el profesor italiano Ubaldo Prosperetti, en el *Nuevo tratado de derecho del trabajo*, dirigido por Luisa Riva Sanseverino y Giuliano Mazzoni, escribió:³ El art. 39 de la Constitución italiana afirma en su párrafo primero que la organización sindical es libre, una acentuación particular de la libertad sindical, pues no sólo garantiza la libertad de asociación, sino, además, la libertad de asumir cualquier forma de organización profesional”. Agrega el maestro Prosperetti, lo que es simplemente un hecho, que los sindicatos italianos no han aceptado ninguna reglamentación del art. 39.

A) Nacimiento y evolución de las formas de la sindicación en el derecho mexicano

Nuestro derecho ha recorrido los dos caminos que venimos de enunciar: la Ley de Veracruz de 1918 definió al sindicato en su art. 142, pero no señaló las formas concretas de su organización. Las restantes leyes de las entidades federativas, con la sola excepción de la Ley de Tamaulipas de 1925, que mencionó dos formas organizativas: “*los sindicatos gremiales*, constituidos por trabajadores de una misma profesión u oficio, y *los de industria*, formados por trabajadores de una misma profesión u oficio, que contribuyan a la preparación o explotación de un mismo producto”, no reglamentaron las formas de la sindicación.

El Proyecto Portes Gil se inspiró en la Ley de Tamaulipas, si bien completó los conceptos, a cuyo efecto añadió la palabra especialidades y convirtió los sindicatos de industria en *sindicatos de empresa*.

Los hacedores del *Proyecto de la Secretaría de Industria* conocieron las críticas a su antecesor, y en vista de ellas, decidieron suprimir toda enumeración de las formas de sindicación. El art. 233 de la Ley de 1931 fue obra de la Comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados, pero no se conocen las razones que cambiaron la solución del Proyecto: el precepto en cita reconoció cuatro formas de sindicación, *gremiales, de empresa, industriales y de oficios varios*. El 31 de diciembre de 1956 se agregó a la lista el concepto de sindicatos nacionales de industria.

B) *Las formas de la sindicación en la Ley de 1970*

En el libro *Derecho mexicano del trabajo*⁴ sostuvimos que el artículo 23 de la Ley de 1931 contemplaba únicamente las formas de la sindicación de los trabajadores y que era el art. 238 el que de una manera indirecta mencionaba una forma única para los patronos: *sindicatos constituidos por patronos de la misma rama industrial*. La división, sin embargo, parecía un poco confusa. La comisión estaba con vencida de que la sindicación era una conquista histórica y un problema de los trabajadores, pero, puesto que la frac. XVI del Artículo 123 la otorgaba también a los patronos, era necesario reconocerla en la Ley.⁵ Es así como nacieron los arts. 360 y 361, referidos, respectivamente, a los sindicatos obreros y a los empresariales.

Antes de presentar la enumeración de unos y otros, tenemos que responder a una pregunta que suscita la redacción de los preceptos citados: ¿La enumeración de las formas sindicales es limitativa o ejemplificativa? Nuestra respuesta se inclina por la primera solución, pues las dos normas dicen en su enunciado: *los sindicatos pueden ser*, lo que creemos cierra gramaticalmente la posibilidad de otras formas de sindicación. Sin duda, los trabajadores o los empresarios pueden formar diversos tipos de asociaciones, pero esas organizaciones no podrán ser registradas por las autoridades del trabajo ni Cumplir las funciones que les atribuye la ley. [...]

[...] I. SINDICACIÓN ÚNICA Y SINDICACIÓN PLURAL

Entendemos por *sindicación única* el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial. Y por *sindicación plural* la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros.

Con un lapso intermedio de treinta años) dos grandes maestros de Francia, Georges Scelle¹ y Paul Durant² sostuvieron una polémica en torno al tema que vamos a considerar. El primero, profesor de la Universidad de Dijon, sostuvo en el año de 1927 que “el interés profesional es uno solo, por lo que la sindicación plural crea una contradicción fundamental entre la representación y defensa de dicho interés y la formación de asociaciones opuestas las unas a las otras”. Paul Durand, maestro igualmente ilustre de la Universidad de París, replicó en el año de 1956, que “un sindicato único corre el riesgo de desgajarse por conflictos internos; y por otra parte, no es aconsejable confiar a una sola corriente ideológica la representación de la comunidad obrera. El monolitismo sindical es tan indeseable como el sistema del partido político único”.

La misma polémica se desarrolló entre nosotros en los dos proyectos que precedieron a la Ley de 1931, pues si el Proyecto Portes Gil consagró *la sindicación única*, el de la Secretaría de Industria proclamó *la sindicación plural*. La *Exposición de motivos* del primero trató de justificar la tesis de *la sindicación única*:

El Código sólo reconoce como tal al sindicato mayoritario. La asociación de trabajadores de la minoría no es sindicato, no puede ser registrado y no tiene existencia legal. Innumerables conflictos entre patronos y trabajadores y entre trabajadores entre sí, se evitarán con este sistema. Es de sobra conocido el caso de que algunos patronos fomentan la división entre sus trabajadores y ven con agrado que se organicen varios

sindicatos en su empresa, pues saben de sobra que con la división de los trabajadores podrán conceder siempre lo menos posible. El sindicato mayoritario unifica la fuerza de los trabajadores y presenta un solo frente; una sola persona moral representa y defiende los intereses comunes de la profesión y celebra el contrato colectivo.

La *Exposición de motivos* del segundo proyecto reconoció los inconvenientes de lo que llamó la *libertad sindical*, pero llegó a la conclusión de que la unidad de los trabajadores debe ser obra de ellos y no de la ley; por lo tanto, se decidió por la *sindicación plural*:

La libertad sindical, indiscutiblemente, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha intergremial que trastorna la paz social y dificulta, por último, el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización, a él debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del estado.

Los autores de la Ley de 1931 se dieron cuenta de que la representación de la comunidad obrera frente al patrono, sobre todo en el capítulo relativo a la celebración del contrato colectivo, no podía entregarse a todos los sindicatos. Adoptó entonces una solución propia, apartada del derecho de otros pueblos, que consistió en otorgar al sindicato mayoritario la facultad exclusiva de negociar y celebrar con el empresario el contrato colectivo; lo cual permitió el respeto integral del principio de libertad de sindicación y la unificación del interés profesional, ya que las condiciones de prestación de los servicios regirían para todos los trabajadores de la negociación; así se desprende del art. 48 de la Ley.

La comisión que preparó la Ley nueva se encontró ante *un hecho consumado*, que no solamente contaba con la aprobación de trabajadores y patronos, sino que, además, había sido convalidado al través de sus años de vigencia.

Por lo tanto, puede afirmarse que la polémica está concluida para el derecho mexicano. [...]

[...] III. EL PROBLEMA DEL SINDICATO MIXTO

Se da el nombre de sindicato mixto a la asociación de trabajadores y patronos, cuya finalidad es la defensa común de los intereses de una o varias profesiones.

El sindicato mixto responde a una concepción particular de la vida social y de la economía y representa un esfuerzo de superación, no de la realidad de las clases sociales, sino de su oposición o lucha: lo primero, porque cada profesión es concebida como una unidad que engloba una rama determinada de la actividad económica, a cuyo reforzamiento deben dedicarse todas las personas que en cualquier aspecto cumplan su vida dentro de ella; se añade que el progreso de la profesión redundará en beneficio de todos. Y lo segundo, porque si la división en clases sociales es una consecuencia natural de la propiedad privada sobre los instrumentos de trabajo —institución que deriva también de la idea del derecho natural— su lucha no es necesaria y puede evitarse mediante la unión de los intereses del trabajo y del capital. En estas condiciones, *la profesión* deviene una categoría social y económica, a la que deben someterse, en beneficio de su prosperidad, los trabajadores y el o los patronos que la integren.

1. *Algunos antecedentes*: los más lejanos son las corporaciones medievales, cuya historia nos es conocida. En el siglo pasado y en las primeras décadas del presente, la idea corporativa y la del sindicato mixto, pertenecieron al pensamiento social de la Iglesia Católica. En el año de 1884, la Ley francesa que proclamó la libertad sindical, dominada todavía por la concepción individualista de la sociedad y del hombre, aceptó la posibilidad de los sindicatos mixtos, pero los maestros Jean Rivero y Jean Savatier¹ explicaron que si nada se opone en la legislación de su país a la formación de sindicatos mixtos, una solución, agregan, propugnada en algunos medios social cristianos de Francia, carecieron de realidad desde los orígenes de la ley.

2. La solución del derecho mexicano: no tenemos noticia de la existencia de ningún sindicato mixto, ni antes ni después de la promulgación de la Carta Magna de 1917.

La frac. XVI del Artículo 123 expresa, con máxima claridad, que los sindicatos y asociaciones profesionales son las organizaciones de trabajadores o de patronos para la defensa de sus respectivos intereses. La Cuarta Sala, en ejecutoria de 17 de agosto de 1932, *Amparo directo 401/38/1ª, Ramón Martín del Campo* —parece ser la única ocasión en que se debatió el problema— precisó la idea sindical, mediante la afirmación de que la división de los sindicatos en obreros y empresarios es la consecuencia obligada de que el derecho del trabajo es un derecho de clase:

Los sindicatos reconocidos por el Artículo 123 son aquellos que están integrados, bien por trabajadores, bien por patronos, sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patronos, exigencia que encuentra su fundamento en el hecho de que el derecho del trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal; propósito que se desvirtuaría si se reconociera la existencia de asociaciones mixtas.

La comisión decidió poner fin al problema, y a ese efecto, regresó a la fórmula literal del Artículo 123. Estimó que la definición de la Ley de 1931 fue producto de una confusión, pues proviene de la Ley de Veracruz, pero no se tuvo en cuenta que la legislación veracruzana se ocupó únicamente del sindicato obrero, por lo que no pudo hablar de los *respectivos intereses*. Por otra parte, la comisión consideró que en las sociedades capitalistas no puede hablarse de intereses comunes entre el trabajo y el capital, porque cada clase tiene sus intereses propios. [...]

[...] 1. *Los sindicatos de los trabajadores*: la Ley conservó los lineamientos y la enumeración de la Ley de 1931, con las variantes que tuvieron por objeto armonizar las diversas fracciones con la definición de sindicato del art. 356, que modificó la contenida en el art. 232 de su antecesora, al suprimir, salvo el caso del sindicato gremial, la referencia a *la variedad de las profesiones, oficios o especialidades*.

A) *El sindicato gremial*: según la frac. 1 del art. 360 es *el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad*, definición que corresponde exactamente a su naturaleza. En los siglos medievales y en la Edad Moderna fue la forma natural de la sindicación, pues el trabajo en los talleres no requería sino una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas se agremiaban por profesiones, independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios. Otro tanto ocurrió en los años primeros de la manufactura y sobrevive todavía en aquellas actividades que no exigen el concurso de otros oficios y en el comercio, lo que explica que la Ley nueva lo continuara reconociendo. La *Casa del obrero mundial* recomendó desde su creación esta forma sindical, que subsistió durante muchos años en nuestra gran industria, así, a ejemplo, en los *Ferrocarriles Nacionales de México*. En cambio, después de la expedición de la Constitución de 1917, la *Confederación general de trabajadores*, CGT, se inclinó por el sindicato de empresa.

No obstante que se reconoce su importancia histórica, el sindicato gremial ha perdido terreno: la clase trabajadora, dicen sus críticos, es explotada por el capital independientemente de las distintas actividades que ejecutan sus miembros, por lo que requiere su unidad para lograr en plenitud sus finalidades inmediata y mediata, o con otras palabras: la misión de la clase trabajadora y su marcha hacia un mundo mejor están en su unidad y en la presentación de un frente único ante el capital. La división de los trabajadores en diversas profesiones y la unión y su consecuencia es el fortalecimiento del capital, más aun, la división en profesiones crea una jerarquía según su importancia técnica, lo que ha originado frecuentemente que los sindicatos de categoría superior se aproximen al empresario para obtener prestaciones mejores en detrimento de los sindicatos de categorías inferiores.

B) *El sindicato de empresa*: si las organizaciones gremiales responden a los intereses de profesiones determinadas, la frac. I del art. 60 define al de empresa como “la organización formada por trabajadores que

prestan sus servicios en una misma empresa”, definición que modificó la de la Ley de 1931, suprimiendo toda referencia a las profesiones, oficios o especialidades, a efecto, ya lo explicamos, de armonizar con la definición general de sindicato del art. 356. Por lo tanto, si el sindicato gremial nace de y para la profesión, el de empresa se olvida de ella para contemplar únicamente a la clase trabajadora, o con otra fórmula, *el sindicato de empresa es el primer eslabón en la cadena de la igualdad de todos los trabajadores.*

El sindicato de empresa supera la atomización que produce la organización gremial, pues, a diferencia de ésta, que busca la unión de la profesión y sólo mediatamente la de la clase trabajadora, el sindicato de empresa es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, convencido de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio igualitario de cada trabajador.

En suma, *el sindicato gremial mira a la justicia para cada profesión, aislada del conjunto al que pertenece, en tanto el sindicato de empresa contempla a la justicia como valor universal para la clase trabajadora.*

C) *El sindicato industrial:* la frac. III del art. 360 conservó la idea de la Ley de 1931, pero continuando su ruta, suprimió en la definición la referencia a *las profesiones, oficios o especialidades*, por motivos que ya nos son conocidos. Es sindicatos son *los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.* Son, para decirlo así, una amplificación del sindicato de empresa, por lo que es posible hablar de un segundo eslabón en la cadena de la igualdad y de la consecuente unidad de los trabajadores, quiere decir, *es una organización que se eleva sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la clase trabajadora.*

Ahora bien, si el sindicato de empresa hizo a un lado el espíritu pequeño y cerrado de cada profesión u oficio y se abrió a la totalidad de los hombres que trabajan constantemente unidos, el movimiento obrero se dio cuenta de que se corría el riesgo de crear otro espíritu cerrado y pequeño dentro de una comunidad, también pequeña y cerrada, que es la empresa. En cambio, en el sindicato industrial, la Ley de 1931 consagró dos principios fundamentales: *primeramente*, recogió el principio rector del sindicato de empresa según el cual, los hombres pueden sindicarse sin otro título que su carácter de trabajadores, y *en segundo lugar*, rompió las murallas de la empresa y auspició la unión de los trabajadores de varias empresas, con la sola condición de que dichas empresas pertenezcan a una misma rama industrial. Por lo tanto, si el sindicato de empresa se detuvo en el interés concreto de una comunidad pequeña, el industrial tuvo la visión más amplia de una sección de la clase trabajadora y lo que es también de una importancia grande, preparó el camino para los grandes sindicatos nacionales.

D) *Los sindicatos nacionales de industria:* en el año de 1931 la industria nacional no estaba suficientemente desarrollada, y por otra parte, el movimiento obrero no había logrado una unidad fuerte y amplia de los trabajadores de las distintas entidades federativas, de tal suerte que el sindicato industrial pudo cubrir las necesidades del tiempo. En el año de 1956 la circunstancia era distinta: de un lado, la industria no solamente había alcanzado un grado importante de desenvolvimiento, sino que, además, se hallaba asentada en diversos estados de la Federación y, a su vez, el movimiento obrero tenía ya organizados varios sindicatos nacionales, así, a ejemplos, ferrocarriles, minería e hidrocarburos. Ante estas nuevas modalidades, tanto los trabajadores como el gobierno, juzgaron conveniente aceptar la nueva categoría sindical que se menciona en el rubro de este subapartado. La reforma de 1956, que ya mencionamos, adicionó el art. 233 con la frac. V:

Los sindicatos son...V: nacionales de industria, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y otro casos, en dos o más entidades federativas.

La norma de 1956 consideró dos modalidades existentes en la época de la reforma, en una correcta adecuación de la ley a la vida del trabajo: la primera es la de los sindicatos cuyos miembros prestan sus servicios a una misma empresa establecida en diversas entidades federativas, el *Sindicato de trabajadores*

petroleros de la República Mexicana, mientras la segunda es la de los sindicatos que se extienden a distintas empresas ubicadas, igualmente, en varios estados de la Federación, el *Sindicato de trabajadores mineros, metalúrgicos y similares de la República Mexicana*.

La comisión, convencida de la justificación de la norma de 1956, la colocó como frac. IV del art. 360 de la Ley nueva, pero, por una parte, y volveremos a repetir el argumento, suprimió la mención de los términos *profesiones, oficios o especialidades*, por haber quedado excluidos de la definición de sindicato, y por otra, sin modificar las ideas, presentó una redacción más simple y más precisa.

Al reflexionar sobre esta última forma sindical nos dimos cuenta de que Marx tiene razón cuando explica que las superestructuras sociales, políticas y jurídicas están determinadas, de una manera general, por la estructura económica: en el sistema capitalista la expansión de las empresas y de la industria es una ley social, porque la empresa que no crece corre el riesgo de ser destruida por sus competidoras y la industria tiene también que desarrollarse a fin de satisfacer la demanda constantemente creciente de sus productos.

Este crecimiento, a su vez, determina la expansión sindical, pues la organización obrera que no cubre con su manto protector a los trabajadores nuevos, se expone asimismo al riesgo de ser desplazada por otras organizaciones sindicales. De lo expuesto deducimos que el *sindicato nacional de industria es un efecto normal de la fuerza expansiva del derecho del trabajo*.

Esta forma sindical es, por ahora, pues no sabemos lo que nos de pare el mañana, *el eslabón último en la cadena de la igualdad y unidad de los trabajadores*, porque, considerando nuestro sistema federal, se levanta sobre los intereses locales para contemplar al trabajo como la unidad de una clase social nacional.

E) *El sindicato de oficios varios*: fue reconocido por la frac. IV del art. 233 de la Ley de 1931, y del art. 360 de la Ley nueva.

Los hacedores de la primera Ley supieron que en las poblaciones pequeñas de nuestro país existían, en proporción importante, pequeñas empresas, deberíamos más bien decir, pequeños talleres que se componían de un propietario y unos cuantos trabajadores, que aun siendo varios no siempre alcanzaban el número mínimo que señalaba la Ley para la constitución de un sindicato. Pudo el legislador seguir uno de dos caminos: reducir el mínimo legal o permitir las uniones sindicales de trabajadores de distintas ramas de la industria. La Ley se decidió por la segunda solución, estimando que los sindicatos pequeños carecerían de fuerza para defender los intereses de sus miembros. [...]

[...] 9. LAS REGLAS SINDICALES

La lucha por el reconocimiento de los sindicatos universitarios ha sido una de las constantes del movimiento obrero independiente. En realidad las disposiciones de la ley sobre el particular constituyen, con las concernientes a los trabajadores de aviación, las únicas conquistas reales que se han podido obtener como consecuencia de verdaderas exigencias sociales. No ha sido una donación generosa y vertical. Todo lo contrario.

Sin embargo el resultado obtenido no puede aún catalogarse como éxito y ni siquiera como motivo de gran satisfacción. Aún es largo el camino que habrá de recorrerse para que las organizaciones nacionales adquieran la personalidad jurídica que dé forma a su auténtica fuerza social.

En el art. 353-Ñ se establecen tres clases de sindicatos.

- a) De personal académico;
- b) De personal administrativo;
- c) De institución, que comprende a ambos tipos de trabajadores.

Las dos primeras formas corresponden a lo que en la clasificación general (art. 360) son los sindicatos gremiales. La tercera representa, con otro nombre, a los sindicatos de empresa.

Lo absurdo de la utilización de nombres diferentes de los ordinarios: concesión generosa a quienes no quieren reconocer que las universidades son empresas, tal como se desprende del artículo 16, se pone de manifiesto en el art. 353-P en el que se dispone que para los efectos de la contratación colectiva los sindicatos de personal académico y administrativo recibirán el tratamiento de sindicatos gremiales y los de institución, el de sindicato de empresa. No son, en realidad, otra cosa.

El registro de los sindicatos habrá de otorgarse bien por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, bien por las juntas locales de conciliación y arbitraje, dependiendo de que la ley que hubiere otorgado la autonomía fuere federal o local (art. 353-O). [...]

[...] 2. *Los sindicatos de los patronos*: [...] La Ley de 1931 no hizo una distinción expresa entre los sindicatos de trabajadores y los patronales y que fue la Ley nueva la que introdujo una diferenciación precisa.

En el art. 361 la Ley otorgó una gran libertad a los empresarios para constituir sus sindicatos, pero marcó dos posibilidades: *sindicatos locales*, constituidos en una sola entidad federativa y *nacionales*, formados en dos o más Estados de la República.

Diremos para terminar este párrafo que los empresarios han creado otras formas asociativas, entre ellas, tal vez la más característica, *las cámaras de industria y de comercio*. [...]

(Footnotes)

³ Nuevo trattato di diritto del lavoro, Volume I: Diritto sindacale, Cedam, Papua, 1971, pág. 15.

⁴ Tomo II págs. 426 y 429.

⁵ Capítulo XIX: La definición.

¹ Précis de législation indistriclle, Librairie du Recueil Sirey, París, 1927, pág. 318 y sigts.

² Traité de droit du travail, Librairie Dalloz, París. 1956, t. III, pág. 393 y sigts.

¹ Droit du travail, Presses Universitaires de France, Collection Thérnis, París, 1964, pág. 61

**REQUISITOS PARA LA
FORMACIÓN DE SINDICATOS**

La presente unidad abordará los conocimientos referentes a los requisitos para el registro individual y de personalidad jurídica que la Ley Federal del Trabajo, exige para considerar como tal a un sindicato.

Objetivo Particular:

Conocer y poner en práctica los diferentes requisitos de fondo y personas, relativos al registro sindical y de personalidad jurídica que la Ley Federal del Trabajo exige para considerar como tal a un sindicato.

CONTENIDOS:

- 6.1. De Fondo.
- 6.2. De personas.
- 6.3. Registro sindical.
- 6.4. Personalidad Jurídica.
- 6.5. Actualización de la directiva sindical.

**REQUISITOS PARA LA
FORMACIÓN DE SINDICATOS**

[...] CAPITULO XXV

LOS REQUISITOS DE FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS

Damos el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas.

En el derecho comparado se encuentran dos sistemas generales a propósito de los requisitos sindicales: el de *la constitución libre de los sindicatos*, que no los conduce a la personalidad jurídica, lo que no les impide actuar como asociaciones de hecho y realizar todas las actividades sindicales, así, a ejemplo, el sistema italiano, y el de *su reconocimiento legal como personas jurídicas*, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en las leyes, facultados para intervenir ante todo género de autoridades en defensa de la comunidad obrera que los crea, para la creación, vigilancia y cumplimiento del derecho del trabajo y en representación de sus miembros para la defensa de sus intereses y derechos individuales. El derecho mexicano adoptó este sistema de su reconocimiento como personas jurídicas desde la Ley veracruzana de 1918, cuyo art. 143 decía: "Todo sindicato legalmente constituido tiene personalidad jurídica diversa de la de los asociados", disposición que se ha repetido en todas las leyes del trabajo hasta el art. 374 de la legislación vigente.

I. LOS REQUISITOS DE FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS

La doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos, *requisitos de fondo y requisitos de forma*: los primeros se subdividían en dos, *elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato*, entre ellos, *las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores*. Los segundos son *los requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación*.

En el libro Derecho mexicano del trabajo, en razón de la minuciosidad que emplea la ley en algunas materias, sugerimos una clasificación tripartita:¹ *Los requisitos de fondo*, que son los que integran el ser social del sindicato; *requisitos en cuanto a las personas*, esto es, a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos; y *requisitos formales*.

A) *Requisitos de fondo*

Cuando se regresa a un tema, es frecuente que surja una nueva manera de presentarlo; y nos ocurre ahora que los requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato. Su naturaleza y sus caracteres han sido analizados a lo largo de cada uno de los capítulos que anteceden, de donde resultarán suficientes unos cuantos renglones.

El sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o por patronos. En consecuencia, una asociación de personas que no posean una de las características mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato; y por otra parte, y ya hemos analizado el problema, el sindicato mixto es un imposible en el derecho mexicano.

El requisito segundo se refiere a la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse, que es *el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo*, quiere decir, *de la comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores*, que no son exclusivamente los intereses del momento, o sea, lo que hemos llamado *la finalidad inmediata del movimiento obrero, sino también la finalidad mediata*, la creación del mundo mejor del mañana. Así se explica la reforma del presidente Cárdenas a la frac. I del art. 249 de la Ley de 1931, que prohibía a los sindicatos intervenir en *asuntos políticos*, otra vez llegamos a la consideración del párrafo anterior: una asociación de trabajadores que se proponga finalidades distintas a las enumeradas, no será un sindicato, sino una asociación de otra índole.

Los dos requisitos son los elementos integrantes de la definición del sindicato del art. 356 de la Ley, lo que justifica su caracterización como *los elementos que integran el ser social del sindicato*.

B) *Requisitos en Cuanto a las 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. Así está consignado en la frac. XVI del Artículo 123 en la parte que dice que "los obreros tendrán derecho...", esto es, *todos los trabajadores tendrán derecho, pues la norma constitucional no dice que algunos lo tendrán y otros no, ni autoriza a las leyes a decir qué trabajadores lo tendrán y cuáles no*.

La frac. XVI encontró un reforzamiento en el Convenio 87 de la OIT, que es nuestro viejo conocido, que no acepta más limitaciones que las relacionadas con los ejércitos y la policía. La Ley nueva ratificó estas ideas al suprimir el párrafo primero del art. 237 de la Ley de 1931, que decía que "no podrán formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales".

En consecuencia, puesto que todos los seres humanos, cualquiera sea la naturaleza de su actividad, están amparados por el principio de la libertad sindical, todos son aptos para devenir sujetos de relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato.

1. *Número mínimo de personas necesarias legalmente para la constitución de un sindicato*: el art. 364 de la Ley previene que "los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo". La fijación de este número de veinte personas para la constitución de los sindicatos obreros se remonta en nuestro derecho a la Ley de Veracruz de 1918; y corre hasta el Código Penal francés de 1810, que parece señaló ese número por vez primera para prohibir las asociaciones que lo sobrepasaran.

Después de la promulgación de la Ley de 1931 se planteó un poco teóricamente la cuestión de la constitucionalidad de esta que no deja de ser una limitación a la libertad sindical: sin duda, una asociación puede formarse por dos personas, pero corre el riesgo de paralizarse en el momento en que los socios no lleguen a un acuerdo o se vean obligados a someter la controversia a un tercero o a la autoridad pública, por lo que el número natural es de tres personas; de ahí que la fijación de un número mayor, además de ser arbitrario, pues pudo ser quince o veinticinco, es una limitación que contradice el principio de la libertad sindical. Cuando la comisión enfrentó el problema, encontró una tradición no reclamada, que no valía la pena modificar, tanto más fuerte por cuanto el movimiento obrero no es partidario de la atomización sindical, porque facilita la intervención de los patronos en la vida de los sindicatos.

La propia comisión tuvo que analizar una segunda cuestión: una ejecutoria de la Cuarta Sala (*Amparo directo 5752/38/2ª., Sindicato de Cargadores, Estibadores y Similares 9 de noviembre de 1938*) afirmó que “la Ley Federal del Trabajo no exige la existencia previa de un contrato de trabajo para que pueda existir el derecho a la sindicación...”

La tesis de la Sala contrariaba las disposiciones legales, porque el precepto a estudio menciona veinte trabajadores, concepto que implica que las personas deben ser Sujetos de una relación de trabajo. Entendió la comisión que no era posible admitir como sindicato a una organización que contara con un solo trabajador en servicio activo y treinta o cuarenta personas que no tenían la condición de trabajadores. Alguien recordó el art. 43 de la Ley de 1931, que pasó a ser el 387 de la Ley nueva, según el cual, “el patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”, precepto que no puede entenderse para una organización que tuviera un único trabajador en la empresa; en este mismo orden de ideas se consideró la condición de ese mis sindicato emplazando a huelga para crear el nuevo derecho de la empresa. Por estas consideraciones y tomando en cuenta la realidad mexicana, la comisión reformó el artículo de 1931 y precisó en el 364 del proyecto, que el número de veinte trabajadores debería ser de *trabajadores en servicio activo*. Esta solución no significa que el sindicato no pueda contar en sus filas con personas que no estén en servicio activo, situación, por lo demás, que se presenta en numerosos sindicatos, que tienen registradas a personas que no son de momento trabajadores al Servicio de un patrono, pero que están en espera de vacantes a las que podrán ingresar a propuesta de su sindicato

2. *Igualdad del hombre y de la mujer*: las reformas constitucionales y legales de 1974, analizadas en el tomo primero de esta obra (cap. XXXV: *El trabajo de las mujeres*) establecieron la igualdad plena de los sexos en el problema del trabajo. Por consiguiente, en el capítulo sindical el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos.

3. *Los menores de edad ante los sindicatos*: las reformas de 1962 se inspiraron en el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles, convencidos como estaban sus autores de que las condiciones de vida de nuestro pueblo exigen se abran las puertas del trabajo a quienes necesitan vivir de él, respetando, claro está, la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación primaria del niño.

Su trabajo está regido por la frac. III del Artículo 123, que se limita a prohibir el de los menores de catorce años. Después de la reglamentación de 1931, la comisión se halló con las reformas de 1962, que son el antecedente inmediato de la Ley vigente.

El principio que conviene recordar aparece en el art. 23 de la Ley, según el cual, los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política, para devenir sujetos de una relación de trabajo, en tanto los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios.

Por otra parte, el art. 362 de la Ley, que procede del 239 de la Ley de 1931, dispone, en armonía con las reformas de 1962, que “los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos”, sin otra limitación, por prevención del art. 372, frac. I que “no poder integrar la directiva del sindicato” los menores de dieciséis años.

4. *Los extranjeros ante los sindicatos nacionales*: no conocemos, después de 1917, disposición alguna que prohibiese a los extranjeros ingresar a un sindicato. La Ley de 1931, en su art. 240, reconoció directamente esa posibilidad, con la limitación de “no poder desempeñar puestos en la dirección de la agrupación”, restricción que se justificó diciendo que las directivas sindicales intervienen, especialmente a partir de la reforma de 1940 al art. 249, frac. I, que levantó la prohibición de intervenir en asuntos políticos, en estos problemas que interesan a la vida nacional.

La Ley nueva ratificó las disposiciones de su antecesora, pero en ella se consignaron algunos principios que constituyen una justificación filosófica y jurídica de la condición de los trabajadores: ante todo, la idea de la universalidad del derecho del trabajo, que se extiende a todos los seres humanos, igual que los viejos derechos del hombre y como parte de ella, *la universalidad de la libertad sindical*, planteamiento al que no es necesario regresar. Además de este principio general, el artículo primero declara la aplicabilidad de las normas legales a todas las relaciones de trabajo, en tanto el cuarto previene que se trata de normas de orden público.

5. *Los trabajadores de confianza*: un descuido imperdonable en los autores de la Ley nueva y en el poder legislativo, produjo una repetición innecesaria: el art. 183 dice que “los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores...”, y el 363 repite que “no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza”. La única excusa que puede presentarse, que es bastante débil, es la siguiente: al redactar la comisión el capítulo de los trabajadores de confianza, uno de los trabajos especiales, se propuso reunir las disposiciones dispersas de la Ley de 1931 y completarla con las normas indispensables. Pero al revisar el viejo art. 237 encontró que era poco claro, por lo que decidió precisar su contenido. Fue entonces cuando olvidó el nuevo art. 183, e incurrió en la repetición señalada. Por fortuna, los dos preceptos son idénticos, por lo que la falla no produce efectos graves.

C) *Requisitos formales*

El acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los trabajadores. Este apuntamiento nos muestra que no son formalidades, sino actos materiales, decisiones humanas de voluntad. Al hablar de requisitos formales, como el nombre lo indica, referimos a *las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos*. Están enunciadas en el art. 365 de la Ley, que proviene, con algunas precisiones y variantes terminológicas, del art. 242 de la Ley de 1931: *acta de la asamblea constitutiva, redacción de los estatutos por escrito y acta de la asamblea en la que se hubiere elegido a la primera mesa directiva*.

La variante fundamental consiste en que mientras la Ley anterior parece que exigía se remitieran a la autoridad registradora las actas originales de las asambleas y los estatutos, la Ley nueva habla única mente de copias autorizadas de aquellos documentos; la comisión comprendió que los documentos originales pertenecen necesariamente a los archivos de los sindicatos.

1. *El acta de la asamblea constitutiva*: la reunión de los trabajadores es el acto primario, *constitutivo*, dice la Ley, *del sindicato*. En alguna ocasión expresamos² que es un acto necesariamente democrático, que marca el tono de la vida sindical.

La fracción del art. 365 de la Ley ordena se remita la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva a la autoridad que debe efectuar el registro del sindicato, por lo tanto, su falta dará por resultado que la organización no pueda adquirir su existencia legal.

2. La copia autorizada de los estatutos: estos son, para no usar la palabra constitución, la norma fundamental de los sindicatos y como tal, deben regir toda la vida sindical. El art. 365 ordena, que junto con la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada de los estatutos, lo que confirma que se trata de una formalidad escrita.

Una lectura cuidadosa del art. 371 revela que si bien sigue los lineamientos generales del art. 246 de la Ley de 1931, aparecen algunas modificaciones trascendentales, cuyo propósito es asegurar el funcionamiento auténticamente democrático de las asambleas y garantizar los derechos de los trabajadores miembros del sindicato. De esa lectura se desprende también que existen cláusulas, la VII y la VIII, que son de *derecho imperativo*, en tanto las restantes son *derecho dispositivo*, esto es, las asambleas disfrutaban de libertad plena para la redacción de las segundas, mientras las primeras son inmodificables.

El precepto a estudio comprende diversas normaciones, pero nos remitimos a la Ley para su lectura. En el cap. XXIII: *Las cláusulas de exclusión*, analizamos la frac. VII, que es la primera de las dos cláusulas imperativas. Consideramos ahora la frac. VIII, segunda de las cláusulas imperativa, destinada a la convocación de las asambleas, al quórum de sesión y al de votación: no solamente en los sindicatos, sino en todas las asociaciones civiles o mercantiles o de otra naturaleza, ocurre que las directivas no convocan a la asamblea en las fechas señaladas en los estatutos o cuando hay algún asunto especialmente grave y urgente; la norma concede al treinta y tres por ciento de los miembros de la asociación, la facultad de promover ante la directiva la convocación de la asamblea y si no se hace en un plazo de diez días, lanzar la convocatoria, en la inteligencia de que el quórum de asistencia debe ser de las dos terceras partes de los asociados, por lo menos. Con estas disposiciones, que no existían en la Ley de 1931, la comisión plasmó sus inquietudes y ofreció a los trabajadores un procedimiento para obligar a la directiva a respetar los estatutos.

La enumeración del art. 371 no es limitativa: las varias fracciones enumeran las cuestiones que deben considerarse, pero nada impide que se incluyan en los estatutos cláusulas nuevas. Así se desprende de la frac. XV.

3. *El acta de la elección de la directiva*: este formalismo está señalado en el art. 365, frac. IV, pero es posible que la elección se lleve al cabo en la misma asamblea constitutiva, lo que dará por resultado que las dos actas se fusionen. Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras tantas actas. En cada ocasión de cambio de directiva, deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta, a efecto de que puedan los recién electos representar al sindicato; así se explica la frac. II del art. 377, que impone al sindicato la obligación de comunicar a la autoridad, dentro de un término de diez días, *los cambios de su directiva*.

II. EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS

El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber que dado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo.

A) *Apuntamientos históricos y de derecho comparado*

En el correr del siglo XIX se formaron los sistemas inglés y francés, modelos que sirvieron de puntos de partida a otros muchos pueblos, con una diferencia que podemos nombrar mínima frente al propósito de uno y otro por garantizar la libertad sindical.

1. *Derecho comparado*: el 21 de junio de 1824, Francis Place logró que el Parlamento inglés votara la ley derogatoria de las leyes de 1789 y 1800, con lo cual la coalición y las uniones de trabajadores dejaron de ser actos delictuosos. Así se inició la *Era de la tolerancia* para los sindicatos obreros.

Desde aquella época, los sindicatos ingleses rechazaron cualquier forma de intervención del estado en su organización y en su vida interna. Consecuentemente, los sindicatos no están sujetos a inscripción,

registro o depósito de sus estatutos ante alguna autoridad, para exigir la celebración de los contratos colectivos o acudir a la huelga; pero carecen de personalidad jurídica, lo que les impide la defensa de sus intereses en el poder judicial. O en otros términos: la personalidad jurídica no es necesaria en la vida del derecho del trabajo. Este mismo sistema fue adoptado por los sindicatos italianos, que no han aceptado ninguna reglamentación de la libertad sindical garantizada por el art. 39 de la Constitución de diciembre de 1947.³

A diferencia de las leyes inglesa e italiana, la ley francesa de 1884 exigió el depósito de los estatutos, a cambio de la personalidad jurídica. Paúl Durand⁴ explicó la historia de la disposición, su crítica y su significado:

La formalidad del depósito es obligatoria. Esta disposición suscitó severas críticas en el momento de la votación de la ley: se temía que el estado pudiera, al través del depósito, controlar el funcionamiento de los sindicatos. Algunos propusieron la constitución de los sindicatos sin la exigencia del depósito y como contrapartida que no tuvieran el beneficio de la personalidad jurídica, tal como ocurre en el derecho inglés. Los temores se han disipado: *el depósito es una simple medida de publicidad, justificada por la creación de la personalidad jurídica.*

La explicación del maestro Durand prueba que el sistema francés no difiere esencialmente del inglés, pues el depósito de los estatutos persigue una finalidad publicitaria, a efecto de que cualquier persona, un tercero o los trabajadores futuros, puedan conocer los nombres y las facultades de los dirigentes, así como también para que quienes pretendan ingresar a un sindicato se enteren de los derechos y obligaciones que asumirán.

2. *El derecho internacional del trabajo*: la OIT no se ha pronunciado expresamente sobre el tema, ni ha elaborado una teoría específica. Sus comentaristas citan los artículos segundo que ya conocemos, que previene que *la constitución de las Organizaciones sindicales no puede estar sujeta a una autorización previa*, y el séptimo, que expresa que *la adquisición de la personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite los principios de la libertad sindical* (Convenio 87 del año 1948).

B) *De las leyes del trabajo de Veracruz a la Ley Federal del trabajo de 1931*

Varias veces hemos declarado que el derecho mexicano del trabajo nació en los campos de batalla de la Revolución constitucionalista, en una ratificación magnífica de la interpretación marxista de la historia, como un reflejo de la tragedia social y económica de la clase trabajadora. Los obreros veracruzanos no han olvidado ni podrán olvidar los acontecimientos de Río Blanco del año 1907.

1. *Las leyes del trabajo de Veracruz*: el 16 de octubre de 1915, Agustín Millán, gobernador constitucional del Estado, reconoció por primera vez entre nosotros la libertad sindical. Después de algunas definiciones, previno en el artículo quinto que:

Toda asociación o sindicato deberá registrar comunicando a las Juntas de Administración Civil o a las corporaciones que legalmente las substituyan: su objeto, la manera de hacerse de recursos, el uso que hará de ellos, las condiciones de admisión y separación de sus miembros y el modo de nombramiento de su mesa directiva.

Pero no es posible conocer el antecedente doctrinal de este precepto.

Nuevamente nos sale al paso, después de la promulgación de la Carta Magna de 1917, la Ley del trabajo de 1918, primera de la nueva República. El art. 144 señaló los requisitos para la constitución de los sindicatos: veinte trabajadores, por lo menos; funcionan de conformidad con un reglamento, *libremente formado por los asociados*, según el art. 45; *inscripción* ante la autoridad municipal. De acuerdo con el art. 146, a la solicitud de inscripción debía acompañarse: copia del acta constitutiva, copia del acta de la sesión en que se

hubiese designado la mesa directiva y una copia de los estatutos. Finalmente, la autoridad municipal debía hacer de inmediato la inscripción, sin poderla negar salvo que no se hubiesen satisfecho los requisitos señalados en el art. 144.

2. *La Ley del Trabajo del Estado, de Tamaulipas*: la seleccionamos porque representa una corriente que se presentaría de los proyectos que precedieron a la Ley de 1931. Fue promulgada el 12 de junio de 1925, por el entonces gobernador Emilio Portes Gil.

A diferencia de la Ley de Veracruz, inició la tendencia al control de los sindicatos por el estado. Es así que se apartó del modelo en dos aspectos básicos: primeramente, porque la frac. I del art. 169 exigió para la constitución del sindicato, que “contara con la mayoría de los trabajadores que presentaran sus servicios en la misma empresa”. Y en segundo lugar, porque si bien el art. 171 decía que “los estatutos se formarían libremente por los asociados”, su frac. VI exigía su aprobación por la junta de conciliación y arbitraje.

3. Los proyectos que precedieron a la Ley de 1931: sabemos que aun antes de que se aprobara la reforma constitucional de 1929 que federalizó la legislación del trabajo, el Secretario de Gobernación Felipe Canales sometió un proyecto a una convención obrero-patronal. Y sabemos también que los precedentes inmediatos de la Ley de 1931 fueron el llamado Código del Trabajo Portes Gil de 1929 y el Proyecto de la Secretaría de Industria, cuyo titular era el licenciado Aarón Sáenz.

El *Proyecto de la Secretaría de Gobernación* era un poco impreciso, pero de su lectura se obtienen los datos siguientes: a) Los sindicatos de trabajadores deberían tener por objeto exclusivo “el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes”. b) Contar con la mayoría de los trabajadores de la empresa o de los de una misma profesión u oficio del municipio en que se constituyeran. c) Registro ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente. d) El registro podría únicamente negarse si el sindicato no satisfacía los requisitos señalados.

El *Proyecto Portes Gil* contenía algunos datos importantes: el sindicato debía solicitar su *registro* ante la junta de conciliación y arbitraje. A la solicitud se acompañaría una copia del acta constitutiva, de los estatutos, del acta en que se hubiese elegido a la directiva, y una relación de las personas miembros del sindicato. Lo interesante del Proyecto radica en la circunstancia de que el art. 291 concedía un recurso ante el Poder ejecutivo federal contra la negativa de registro.

Finalmente, el *Proyecto de la Secretaría de Industria* redactó los artículos que pasaron literalmente a la Ley de 1931.

C) *La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931*

La Ley de 1931 dijimos en un apartado anterior, reprodujo íntegramente las disposiciones del Proyecto de la Secretaría de Industria, por lo tanto, la responsabilidad o el mérito corresponde a los autores del proyecto.

La norma básica era el art. 242: “Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la junta de conciliación y arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo...”, según que la competencia fuere local o federal. Hemos aclarado muchas veces que en el fondo de la Ley de 1931 estaba el derecho civil, lo que explica que *el registro hubiese sido elevado a la categoría de elemento constitutivo de los sindicatos*.

Las varias fracciones del precepto señalaban los requisitos que debía satisfacer la solicitud de registro, que eran los documentos e informes que debían presentarse a la autoridad: *copia del acta de la asamblea constitutiva, copia del acta de la sesión en que hubiere sido de signada la mesa directiva, los estatutos y la determinación del número de n de que se componga el sindicato*.

El art. 343 tenía una importancia singular: “Satisfechos los requisitos que se establecen en el artículo anterior, ninguna de las autoridades correspondientes *podrá negar el registro* de un sindicato”.

El sistema parecía una garantía sólida de la libertad sindical, por que los requisitos mencionados en el art. 242 eran meramente formales, a saber, los documentos que debían acompañarse a la solicitud de registro. Se recordó que tanto el Proyecto Portes Gil como el de la Secretaría de Industria descartaron la tesis, que plasmó el mismo Portes Gil en la Ley de Tamaulipas de 1925, acerca de la facultad de la junta de conciliación y arbitraje de *aprobar los estatutos*. Sin e la tendencia civilista de la Ley colocó una trampa en el art. 245, cuyas consecuencias fueron de verdad graves: “Serán nulos los actos ejecutados por el sindicato que no reúna los requisitos que establece esta Ley”. ¿Cuáles eran esos requisitos? La ejecutoria de 25 de noviembre de 1936, Toca 5977/36/1ª, *Herminia Zapata y Coags.*, consignó la tesis siguiente:

No obstante la terminante disposición establecida en el art. 243 de la Ley Federal del Trabajo, esta Cuarta Sala estima que no basta la concurrencia de los requisitos de forma que establece el art. 242 de la misma Ley, para que no se pueda negar el registro de un sindicato. Esto es obvio, pues una agrupación de patronos o de obreros sólo puede constituirse en sindicato cuando tiene la finalidad establecida en la misma ley, o sea, cuando su fin estriba en el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Esta tesis no contraría la terminante disposición del art. 243, porque este precepto, al referirse a la obligación que las autoridades correspondientes tienen de registrar los sindicatos que cumplan con los requisito de forma señalados en el art. 242, parte del supuesto de que la asociación solicitante tiene carácter sindical, es decir, reúne los requisitos de fondo señalados en la definición de los sindicatos.

Tenemos todavía que mencionar que los autores de la Ley completaron su obra en el párrafo segundo del art. 245: “La autoridad que registre un sindicato que no reúna los requisitos legales, incurrirá en la pena establecida en el art. 683”.

Al aprobarse el Convenio 87 de la OIT y ratificarse en México en 1950, la ejecutoria de la Cuarta Sala entró en contradicción, por que sus argumentos rompían el principio del artículo tercero, fracción primera del Convenio, que declara *la libre redacción de los estatutos*. La autoridad registradora podrá leerlos, si es una persona curiosa, pero no podrá emitir ningún juicio, menos aun desprender de esa lectura la base jurídica para negar el registro del sindicato.

Lo cierto es que el registro siguió las huellas de las cláusulas de exclusión, hasta devenir uno de los instrumentos de que Se valió el estado para negar la existencia de los sindicatos que no se alinearan dentro de las corrientes oficialistas.

D) *Los principios de la Ley de 1970*

En el curso de la preparación del proyecto, surgió la idea, no sabemos de quién vino, de que la ley futura debería ajustarse literalmente al Convenio 87 de la OIT, garantía magnífica de la libertad sindical, y transformar el sistema del registro por el simple depósito de los estatutos ante una autoridad del trabajo. Pero fue implacablemente desechada: desde luego, las centrales obreras que representaban a los sindicatos y a los trabajadores no sintieron ninguna inclinación hacia el cambio, por lo que la comisión se habría encontrado sin apoyo alguno. Por otra parte, se dijo, se correría el riesgo de que se crearan *organismos de paja o asociaciones fantasmas*, que causarían graves daños al movimiento obrero. Frente a esta situación, la comisión no podía ser *más papista que el papa*, por lo que tuvo que aceptar la terminología tradicional, pero sí se esforzó por precisar las ideas y reducir el peligro del arbitrio de las autoridades administrativas; a este efecto, introdujo algunas modificaciones y precisó el sentido de los preceptos.

1. *El registro no es elemento constitutivo del sindicato*: para consignar esta tesis, se modificó radicalmente el art. 242 de la Ley de 1931, cambiando la fórmula *para que se consideren legalmente constituidos, los sindicatos deberán registrarse...* por una simple declaración en el art. 365, según la cual, *los*

sindicatos deben registrarse... Una modificación trascendental, pues implica que los sindicatos existen desde el momento en que la asamblea de trabajadores decide su nacimiento; el registro, igual que el depósito en el derecho francés, es un medio publicitario. Aun dentro de la vigencia de la Ley de 1931, un rayo de luz iluminó a la Corte para dictar la ejecutoria publicada en el Apéndice de jurisprudencia de 1975, pág. 233:

La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.

2. *La enumeración de los requisitos para el registro de los sindicatos:* es posible que algunos piensen que el art. 243 de la Ley anterior era más categórico que el 366 de la Ley nueva, pero la ejecutoria de *Herminia Zapata*, que transcribimos en el subapartado anterior, enseñó la manera de violar la vieja disposición. De ahí nació la idea de una enumeración limitativa, que cerrara definitivamente las puertas a la invención de otros requisitos.

En la ejecutoria citada, la Cuarta Sala ratificó la distinción entre requisitos de fondo y de forma y estableció que si el art. 243 parecía referido únicamente a los segundos, tenía que interpretarse en el sentido de que su presupuesto indispensable consistía en que el solicitante era un sindicato, esto es, que llenaba los requisitos de fondo o constitutivos. Habría sido inútil intentar un cambio de ideología, porque los sectores obrero y empresarial se habrían opuesto. Por lo tanto, la comisión volvió a preguntarse cuáles eran esos requisitos, a efecto de evitar en el futuro la invención de otros más, Y se decidió a mencionarlos limitativamente, como los únicos que justificarían la negativa del registro: *la finalidad prevista en el art. 356, número mínimo de veinte trabajadores y exhibición de los documentos exigidos por el art. 365*. Y como si no fuera suficiente esta enumeración limitativa, la parte final del precepto reprodujo, con la misma fuerza, la norma categórica del art. 243.

3. *La finalidad sindical:* la sentencia *H. Zapata* considera que la definición de sindicato prueba que la finalidad que en ella se asigna a las organizaciones obreras es el primero de los requisitos de fondo y que su falta provoca la inexistencia jurídica del sindicato. Pero es indispensable precisar el alcance de la definición: -el sindicato debe proponerse como fin primero, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, pero, según todo lo expuesto en los capítulos anteriores, nada impide la postulación de otras finalidades, entre ellas, y de manera principal, la intervención en la política nacional e internacional y la búsqueda de un mundo mejor en el mañana. Es una de terminación libre de fines, sobre la que no puede ejercer ni control ni vigilancia la autoridad del trabajo.

4. *El número mínimo de trabajadores para la constitución del sindicato:* en un párrafo anterior de este mismo capítulo consideramos el problema como un requisito en cuanto a las personas, parte, sin embargo, de los requisitos de fondo. Sabemos que la Ley de 1931 fijó en veinte trabajadores el número mínimo de trabajadores para la constitución de un sindicato, principio reproducido en el art. 364 de la Ley nueva. Un recorrido por el pasado, aun dentro de la Ley anterior, puso de manifiesto que al anuncio de que iba a constituirse un sindicato, algunos patronos rescindían o daban por terminadas las relaciones individuales de trabajo de quienes se manifestaban partidarios de la sindicación y especialmente de los líderes; para suprimir esta maniobra, la reforma de 31 de diciembre de 1956 propuso una solución, que pasó a la Ley de 1970 en los términos siguientes, art. 364:

Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada, dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

5. *La supresión del art. 245 de la Ley de 1931:* en el subapartado C) de este capítulo apuntamos las consecuencias trágicas de la disposición citada, por lo que la comisión decidió suprimirlo en su totalidad.

6. *El procedimiento de registro*: la Ley de 1931 se concretó a señalar la necesidad del registro, para la existencia legal del sindicato y la adquisición de la personalidad jurídica. La comisión comprendió que la decisión de la autoridad era una urgencia inaplazable. Recordó en el instante del cambio de impresiones que el art. 17 de la Carta Magna, si bien dispone que “los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley”, lo que aparentemente indica que se refiere tan sólo al poder judicial, es un principio de valor universal; y rememoró asimismo el párrafo segundo del artículo octavo constitucional, que dispone que “a toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tendrá obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario”. A fin de dar cumplimiento a estas disposiciones, la comisión colocó el párrafo siguiente al final del art. 366: “Si la autoridad ante la que se presente la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro”. La Cámara de diputados, en su dictamen de 29 de octubre de 1969, manifestó:

Para evitar situaciones extralegales en el registro de los sindicatos consignado en el art. 366 en su párrafo final, con el propósito de clarificar el numeral e impedir interpretaciones indebidas, se estimó conveniente una nueva redacción a fin de que la autoridad que reciba la solicitud de registro de un sindicato se obligue a resolver en término no mayor de sesenta días. Se aclara que la omisión de ésta no produce efecto inmediato de registro, toda vez que exige nueva promoción que abre un nuevo término de tres días para el dictado de la resolución y en su omisión, se tendrá por hecho el registro.

La norma fue aprobada en los términos siguientes:

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

7. *Las autoridades registradoras*: el art. 242 de la Ley de 1931 creó un sistema doble, para distinguir la competencia federal de la local. En la primera hipótesis, el registro debía solicitarse de la Secretaría del Trabajo, la cual quedaba obligada, al efectuar el registro, a enviar un tanto de la documentación a la junta federal de conciliación y arbitraje, y en la segunda, de las juntas locales de conciliación y arbitraje. Los comentaristas de aquellos años explicaron la razón de la diferencia: en todas las entidades federativas existen las juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un Departamento del Trabajo equivalente a la Secretaría Federal. La Ley nueva conservó el sistema en el párrafo introductorio del art. 365.

8. *Los efectos del registro*: si el registro dejó de ser un elemento constitutivo, tiene no obstante una importancia grande en la vida de los sindicatos: a) Primeramente, *crea la presunción iuris tantum* de que satisface los requisitos de fondo necesarios a su existencia. b) Este primer efecto posee un valor general: la Ley superó la imprecisión de la Ley de 1931 al establecer, en el art. 368, que “el registro otorgado por la Secretaría del Trabajo o por las juntas de conciliación y arbitraje, produciría efectos ante todas las autoridades”. c) El registro prueba asimismo que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que le correspondan en las relaciones de derecho privado, y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales. d) La obligación impuesta a los sindicatos de presentar el acta de la sesión en que se eligió a la mesa directiva, faculta a ésta a representar a la institución ante todas las autoridades y en las relaciones con los patronos.

9. *La cancelación del registro*: se releía el art. 244 de la Ley de 1931, que señalaba como causas de cancelación del registro de los sindicatos, su disolución y dejar de tener los requisitos que la ley señala, y concluía diciendo que “la junta de conciliación y arbitraje resolvería acerca de la cancelación”. Pero flotaba una vez más en la sala de sesiones el principio de la libertad sindical, que recordó el artículo cuarto del Convenio 87 de la OIT, que declara que “las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa”; es necesario, sin embargo, perfeccionar esta norma, gritaba la libertad sindical, y simultáneamente recitaron varias voces lo que sería el contenido del art. 370 de la Ley:

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

No era una substitución, por lo que se dejó vivo el art. 244 con el numeral 369, lo que significa que el principio de base es el art. 370 y que el que le precede enumera, en su primera parte, las causas únicas de cancelación del registro, y en la segunda determina cuál es la autoridad competente para conocer y resolver el problema.

CAPITULO XXVI LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE LOS SINDICATOS

Recordarnos que en el tomo primero, capítulo XIII: *Las personas y el orden jurídico*, mencionamos el dato de que la *Iniciativa Díaz Ordaz* usó los términos *personas físicas y personas jurídicas*, que es la terminología universal, y porque nuestra Secretaría de Relaciones la emplea en todos los actos internacionales. Pero la Cámara de Diputados se aferró a la terminología del Código Civil, de la que según cuentan las crónicas, decía el ilustre civilista Roberto Cossío y Cossío que la oposición *persona física y persona moral era un galimatías*. Preferimos para este segundo tomo la terminología del derecho internacional del trabajo, expuesta en el tantas veces citado Convenio 87 de la OIT, artículo séptimo: la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores.

1. *La naturaleza de la personalidad jurídica de los sindicatos*: el tema poseía un encanto romántico para las generaciones de las primeras décadas del siglo, porque fue el que desarrolló el maestro Antonio Caso en su tesis profesional, bajo el título “La realidad social y jurídica de las personas morales”: llamadas personas morales son flatus vocis, *las personas morales son reales, como los universales*, dos corrientes contrapuestas, expresadas en la *teoría de la ficción de Savigny* y en la tesis de la realidad (*le las personas jurídicas* de Otto von Gierke, esta última expuesta en ese elegante discurso de toma de posesión de la Rectoría de la Universidad de Berlín en el año de 1902,¹ en el que se lee que descartada la concepción individualista de la teoría de la ficción, el único camino que queda a la ciencia es el cimiento de la realidad de las comunidades humanas organizadas, entre ellas el estado, portadoras de una suma de derechos y obligaciones, que las convierte en sujetos de derecho por naturaleza, por el solo hecho de su existencia, consecuentemente, en personas jurídicas.

Gierke rechazó la concepción metafísica, como podría ser el caso del *cuerpo místico de la Iglesia*, y partió de la realidad de las relaciones sociales, en las que cada uno de sus miembros tiene la conciencia de formar parte de un todo, al que está dispuesto a defender, a cuya existencia y desarrollo coopera y del que recibe beneficios.

No es el lugar para terciar en un debate que ha llenado un número considerable de volúmenes con bellas doctrinas y con los malabarismos propios de los juristas. Y por otra parte, nos hemos ocupado repetidamente de las causas que originaron el movimiento obrero, de la realidad social de los sindicatos y de las luchas mediante las cuales impusieron al capital las huelgas y la negociación colectiva, aun en ausencia de la personalidad jurídica. Especialmente en el capítulo XV pusimos de relieve que los sindicatos, independientemente del beneficio inmediato de sus miembros, poseen fines propios que trascienden a las generaciones que los constituyen y sobre todo, que son ellos los que luchan por la sociedad del mañana. Sin duda, los sindicatos tienen como sustrato a personas físicas, pero sus fines —quizá estamos completando una idea vieja— integran una tríada: *el beneficio inmediato de cada trabajador, la creación de condiciones de trabajo justas para el futuro próximo y la preparación de un mundo mejor en un mañana lejano*.

Es conveniente insistir una vez más en la tesis de que la sociología de nuestro tiempo se ha elevado sobre la visión atómica de la sociedad individualista para mirar a los pueblos y a las naciones como comunidades naturales, formadas por personas físicas, pero, y cada día con mayor intensidad, por agrupamientos menores, transformación social que al despertar la conciencia de la realidad social de estas organizaciones, las empujó a exigir, igual que los hombres del Siglo de las Luces, el reconocimiento de su existencia y el derecho a devenir personas jurídicas, por *el solo hecho de su existir*.

La personalidad jurídica de las comunidades menores no es una donación del estado, sino el reconocimiento de una realidad social, cuyos intereses deben ser protegidos por el orden jurídico. Esa es la historia de los sindicatos, las primeras comunidades humanas que impusieron su personalidad. Sin duda, el estado podría desconocerlos y aun perseguirlos, tal como ha ocurrido y continúa presentándose en la historia, porque la arbitrariedad es uno de los atributos del poder. Ciframos nuestra esperanza en la vida nueva, que acabará por triunfar

2. *La personalidad jurídica de los sindicatos en el derecho mexicano:* nuestras organizaciones obreras siguieron la ruta; que puede decirse universal, del movimiento sindical europeo y norteamericano, pero algunas circunstancias especiales obligaron al legislador, a partir de la Constitución de 1917, a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos.

Las fracciones XVI a XIX de la *Declaración* reconocieron a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos; transformaron la huelga, *de simple hecho productor de efectos jurídicos en acto jurídico*; facultaron a los mismos sindicatos a solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje fijara las condiciones colectivas de trabajo que deberían regir en las empresas o ramas de la industria en substitución de las contenidas en los contratos colectivos sujetos a revisión; y al prohibir el paro empresarial y aun la suspensión o terminación unilateral de los trabajos de la empresa, autorizó sin embargo a los patronos, cuando concurrieran circunstancias económicas o técnicas que lo justificaran, a que solicitaran de las mismas juntas los autorizara a suspender o dar por terminadas, parcial o total mente, sus actividades.

Esta regulación jurídica de las relaciones colectivas de trabajo, que no existe, a ejemplos, en Inglaterra o en Italia, obligó al legislador, a efecto de igualar procesalmente al trabajo con el capital, a otorgar al primero la personalidad jurídica.

3. *La clasificación del orden jurídico y la personalidad jurídica de los sindicatos:* al escribir el *Derecho mexicano del trabajo*, hace poco más de cuarenta años, encontramos un apasionado y hondo debate en torno a la cuestión de si la personalidad jurídica de los sindicatos era de naturaleza pública o privada; aceptamos que nos envolvió el torbellino de la discusión.

En el transcurrir de los años se han afinado las ideas, las que de una manera general afirman resueltamente entre nosotros que el derecho del trabajo ya no puede ser colocado ni en el derecho público ni en el derecho privado, porque forma parte de un género nuevo, que es el derecho social. Claro está que esta conclusión revierte sobre el problema del rubro de este párrafo: la personalidad jurídica de los sindicatos no es ni pública ni privada, es una personalidad social, distinta de las dos viejas categorías, porque no es ni una persona estatal ni una sociedad civil o mercantil. Afirmación que no impide que en ocasiones actúen los sindicatos, según explicaremos en el párrafo siguiente, en los terrenos del derecho privado, y más frecuentemente, en el campo del derecho público.

4. *Nacimiento y efectos de la personalidad jurídica de los sindicatos:* al analizar el problema del registro en el capítulo anterior, defendimos, en armonía con jurisprudencia de la Cuarta Sala, que *la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución*, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. En este sentido debe entenderse el art. 374 de la Ley, que dice que “los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas”.

A) *Efectos generales de la personalidad jurídica de los sindicatos: los cuerpos sociales vivos*, escribió Mauricio Hauriou,² *tienden a su personificación*, porque ésta es, a un mismo tiempo, la expresión y la base o fuerza futura de la unidad del grupo. La personalidad individualiza a la asociación, porque la distingue de cualquier otro agrupamiento humano y la hace impenetrable a las restantes instituciones sociales; finalmente, le otorga la representación jurídica de la totalidad de los intereses y derechos de la comunidad.

B) *Efectos de la personalidad jurídica de los sindicatos en el campo del derecho del trabajo*: creemos que este rubro puede explicarse al través de una fórmula simple: *La personalidad sindical está viva en todo momento para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores en defensa de los derechos que deriven de las relaciones individuales de trabajo.*

C) *Efectos de la personalidad jurídica de los sindicatos en el ámbito del derecho público*: no se puede hablar de una regulación concreta de las relaciones entre los sindicatos y el estado, regidas por el derecho público, porque en todos los actos de las organizaciones obreras está siempre presente el derecho del trabajo, en forma más o menos expresa y amplia. Sin embargo, existen algunos aspectos que vale la pena relevar: ante todo, después de la reforma cardenista que suprimió la prohibición, los sindicatos pueden intervenir en la vida política nacional; consecuentemente, tienen que actuar dentro y para el orden jurídico, concretamente, en relación con el derecho constitucional. Y por otra parte, alguna frecuencia integran organismos públicos que no son, en estricto rigor, instituciones puramente laborales, sino públicas, con las circunstancias de que las resoluciones que ahí se dictan ejercen influencias más o menos fuertes sobre la vida pública general.

D) *Efectos de la personalidad jurídica de los sindicatos en los terrenos del derecho privado*: es tan amplia y tan noble la actividad social de las organizaciones obreras, que ni ellas, ni la legislación, ni los estatutos sindicales, quieren que se distraigan en la vida de los negocios, Esta es la razón de los arts. 374, que otorga *una personalidad privada limitada* y 378, que prohíbe a los sindicatos “ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”.

El citado art. 374, fracs. I y II determina la capacidad limitada de derecho privado de que gozan los sindicatos: adquisición libre de bienes muebles, en tanto, en relación con los *bienes inmuebles*, pueden adquirir únicamente los “destinados inmediata y directamente al objeto de su institución”.

5. *La desaparición de la personalidad jurídica*: se señalan dos causas, *la disolución del sindicato*, regulada en el art. 379 de la Ley, y *la cancelación del registro* en los casos previstos en el art. 369, previo el juicio correspondiente ante la junta de conciliación y arbitraje. [...]

6.5. Actualización de la directiva sindical.

B) La directiva

La directiva es el órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea.

1. *Designación e integración*: la directiva es y debe ser nombrada por la asamblea. Así se desprende de la frac. IX del art. 371, que pre viene que los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva; la disposición se perfecciona en el art. 365, frac. IV, según el cual, para el registro del sindicato debe enviarse a la autoridad registradora copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Siguiendo siempre el principio de la libertad sindical, el art. 371 no determina la estructura concreta de la directiva, solamente señala en la misma frac. IX que los estatutos fijarán el número de sus miembros.

2. *La representación sindical*: En un capítulo anterior⁵ hicimos una referencia al tema, por lo que únicamente completaremos los datos: el art. 376, siguiendo la tendencia general cristalizada en los estatutos de los diversos sindicatos, habla del secretario general o de la persona que designe la directiva como el representante del sindicato, pero nada impide, y así lo dice el precepto en cita, que en los estatutos se adopte una solución diferente.

3. *Las funciones de la directiva*: una misión general, altísima y noble, que es la conducción del sindicato en la batalla del trabajo, o, según dice el art. 356 de la Ley nueva, dirigir el estudio y la lucha obrera en defensa y para el mejoramiento de los intereses del trabajo, y al través de ella, preparar el triunfo de la justicia social en el mañana.

Hablamos de misión, a fin de reservar el término funciones para las actividades concretas de la directiva, cuestión a la que nos referimos en el capítulo sobre la personalidad jurídica de los sindicatos; ahí mencionamos los efectos que produce la personalidad en los campos del derecho del trabajo, del derecho público y del privado.

4. *La responsabilidad de la directiva*: los arts. 251 y 252 de la Ley de 1931 declararon, ante todo, la responsabilidad del sindicato por las obligaciones contraídas por la directiva dentro del marco de sus facultades; y dispusieron que la directiva sería responsable para con el sindicato y terceras personas, en los términos de los mandatarios de derecho civil. La comisión suprimió los preceptos por innecesarios, pues aquellos principios resultan de aplicación evidente.

5. *Duración y renovación de la directiva*: Madero y la no-reelección, es el lema que podría resumir la preocupación de la comisión al estudiar la permanencia de los dirigentes sindicales en sus cargos; y puede decirse, de una manera general, que en tanto no exista ese principio en la vida de los sindicatos, la renovación y liberación del movimiento obrero será una utopía, pero, y ya lo explicamos en el capítulo XVII, ese día se iniciará el proceso de transformación del sistema político dentro del cual vivimos, pues significará la pérdida del control que ejerce el estado sobre las centrales obreras. Se efectuó una investigación en los sectores políticos y la respuesta fue siempre la misma: no es el momento para iniciar una reforma de esa magnitud; el Poder Ejecutivo no la propondrá al Congreso, por lo tanto, no debe hacerse referencia alguna a esta cuestión en el proyecto de ley.

La comisión tuvo que conformarse, lo que es una constancia de su preocupación, con la obligación de que en los estatutos se incluya una cláusula que establezca el período de duración de la directiva.

La frac. V del art. 245 de la Ley de 1931 decía que los estatutos debían expresar “el modo de nombrar la directiva”, en tanto la frac. X del art. 371 de la Ley nueva, impone la cláusula que fije “el período de duración de la directiva”. [...]

(Footnotes)

¹ Tomo II, cap. XXIII: Requisitos para la formación de los sindicatos, apartado I: Requisitos para la formación de los sindicatos.

² Cap. XX de este mismo tomo: La libertad sindical frente al estado, apartado II: La vida interna de los sindicatos, subapartado A): Principios y normas de la organización de los sindicatos.

³ Puede cotejarse este dato con lo expuesto en el cap. XXIV: Las formas de la sindicación, apartado II, con el mismo rubro.

⁴ *Traité de droit du travail*, Librairie Dalloz, París, 1956, t. III, pág. 181.

¹ *Das Wesen der menschlichen Verbände, Rede bei Eintritt des Rektorats*, am 15. October 1902, Buchdruckerei Btichdruckerei von Gustav Schade, Berlín, 1902.

² *Principes de droit public*, Librairie du Recueil Sirey, París. 1916, p 41 y sigts.

⁵ Capítulo XX, apartado II: La vida interna de los sindicatos, subapartado B) La vida interna del sindicato

En ésta unidad el estudiante conocerá cuáles son las disposiciones de carácter obligatorio que deben contener los estatutos sindicales.

Objetivo Particular:

Conocer las diversas disposiciones que de carácter obligatorio que debe contener el clausulado de los estatutos sindicales.

CONTENIDOS:

- 7.1. Contenido.
- 7.2. Facilidades y obligaciones de sus miembros.
- 7.3. Sanciones.
- 7.4. Prohibiciones.
- 7.5. Cancelación y disolución.
- 7.6. Federaciones, confederaciones y sindicatos.

ESTATUTOS SINDICALES

[...] CAPITULO XXVII
ESTRUCTURA Y VIDA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Una asamblea constitutiva, expresión pura de democracia social, es la fuente de nacimiento del sindicato, mas no como un niño, sino como un adulto, revestido con las armas de un gladiador romano.

I. LOS ESTATUTOS

Los estatutos, aprobados por la asamblea, son la norma fundamental que regirá la vida de los sindicatos.

El art. 371, siempre en el propósito de respetar las disposiciones del Convenio 87 de la OIT y del art. 359 de la Ley, que facultan a los sindicatos para redactar sus estatutos y reglamentos sin intervención de ninguna autoridad, modificó el art. 246 de la Ley de 1931, que decía: *los estatutos deberán expresar*, limitándose a decir que *los estatutos de los sindicatos contendrán*. . . Una redacción consecuente con la idea de la libertad sindical.

Conviene precisar que el mismo art. 371, en armonía con su párrafo introductorio no contiene una enumeración limitativa, a cuyo efecto, su fracción final explica que podrán agregarse *las demás normas que apruebe la asamblea*.

Es difícil una clasificación de las normas del artículo en estudio, por lo que la presentamos como un simple intento: a) Normas específicas de las personas jurídicas: denominación que la distinga de los demás sindicatos y domicilio. b) *Periodo de duración*, pero si falta su fijación, dice la frac. IV se entenderá constituido por tiempo indeterminado. c) *Admisión, expulsión, derechos y obligaciones de los miembros del sindicato*. d)

La estructura orgánica y las normas de funcionamiento de los órganos sindicales, e) Formación y administración del patrimonio sindical.

II. ADMISIÓN, RENUNCIA, EXPULSIÓN, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

En un capítulo anterior¹ explicamos que nada impide que un trabajador solicite su ingreso a determinado sindicato, pero externamos nuestra opinión en el sentido de que no existe *un derecho al ingreso*, pues, si existiera, se limitaría el principio de libre sindicación, ya que se obligaría a los trabajadores ya sindicados a asociarse con otros en contra de su voluntad. Por otra parte, al hablar de las relaciones entre los trabajadores y el sindicato² afirmamos la tesis, sancionada por nuestro derecho, *de la libertad de separación o renuncia del sindicato del que se forma parte*. Finalmente, al analizar las cláusulas de exclusión³ consideramos *los motivos y procedimientos de expulsión*. Por consiguiente, nos ocuparemos en este apartado, exclusivamente, de *los derechos y obligaciones de los trabajadores*.

Los derechos y obligaciones de los miembros de una asociación sindical son los que corresponden a los integrantes de cualquier comunidad. El profesor Georges Gurvitch⁴ ha insistido eficazmente en la siguiente idea: en el sistema individualista existió únicamente el derecho creado por el estado para regular las relaciones entre individuos. Pero el siglo x creador de las comunidades humanas menores que viven dentro de cada pueblo o nación, ha visto nacer con ellas un derecho social estatutario, al que deben someterse las personas que las integran en todo lo que se relaciona con la vida interna de cada comunidad. Pensamos con el profesor Gurvitch que, en efecto, al ingresar a una comunidad, los hombres se obligan a aceptar el derecho estatutario, porque, si no fuese así, sería imposible la vida de las agrupaciones humanas. Claro está que este derecho estatutario tiene como límite los principios fundamentales del orden jurídico creado por el pueblo en su constitución.

A) *Los derechos de los sindicados*

Los derechos de los sindicados pueden dividirse en derechos directos y derechos reflejos: *los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.*

1. *Los derechos directos*: hacemos una distinción que deriva del concepto general propuesto:

A) *Derechos directos, derivados de las normas estatutarias de la comunidad*: el catálogo que propondremos no pretende ser exhaustivo, pues es posible que se quede algún otro derecho en el tintero; por lo tanto, estamos en presencia de un catálogo abierto: a) *El derecho a participar en la vida del sindicato*, con los mismos derechos de todos los sindicatos, un resultado consecuente con el sentido democrático de las organizaciones sindicales obreras. b) Como consecuencia de ese derecho general, *el de concurrir a las asambleas*. c) Otro aspecto del mismo derecho general, es *la facultad de votar todas las decisiones de la asamblea y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical*. d) En este mismo orden de ideas, *el derecho a desempeñar el cargo para el que fue elegida la persona*. e) *El derecho de exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos sindicales*. f) En íntima relación con el derecho acabado de citar, *el de exigir la rendición de cuentas*. g) Mencionamos un último derecho de cada uno de los sindicatos: *la facultad de exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las autoridades del trabajo*, a fin de que reclamen el cumplimiento cabal de sus derechos individuales.

B) *Derechos directos, derivados de los beneficios obtenidos por la actividad sindical*: el derecho del trabajo, lo hemos explicado con frecuencia, tiene como finalidad inmediata el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores esa es la esencia de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuyas normas se convierten, automáticamente, en derechos concretos de cada trabajador.

2. *Derechos reflejos*: en este segundo haz de derechos incluimos *las cláusulas de preferencia sindical*; son derechos que se fundan en la ley, pero la pertenencia al sindicato es la condición para que se apliquen.

B) *Las obligaciones de los sindicatos*

La Ley no contiene ninguna disposición específica, pero al establecer el contenido de los estatutos en la frac. VI del art. 371, menciona *las obligaciones y derechos de los asociados*. Lamentablemente, los estatutos casi nunca se ocupan de los principios generales ni de la obligación principal de los sindicatos, a la que puede resumirse en unas pocas palabras: *cumplir el derecho de la comunidad*, especialmente las normas estatutarias y reglamentarias.

A título enunciativo indicamos las obligaciones concretas siguientes: a) *No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad*. La violación de este principio es uno de los motivos más frecuentes de expulsión. b) *Cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos*: concurrir a las asambleas, votar las decisiones, desempeñar pulcramente las comisiones que se les confieran por la asamblea o por la directiva sindical, de conformidad con los estatutos. c) *Acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva*, dictados en los términos estatutarios. d) *Pagar las cuotas sindicales ordinarias*. El tema fue analizado en el tomo primero, capítulo XXIX: *La defensa del salario*, apartado II: *La defensa del salario contra el patrono*, que es quien debe llevar al cabo los descuentos en los salarios. Repetiremos solamente el principio fundamental: la obligación sólo se extiende a *las cuotas sindicales ordinarias* previstas en los estatutos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 110 de la Ley.

[...] 7.3 Sanciones

En la mayoría de los estatutos sindicales encontramos que las sanciones a las que pueden hacerse acreedores los miembros, varían desde una amonestación escrita o verbal, hasta la misma expulsión del sindicato, pasando por la suspensión de los derechos, suspensión temporal en su trabajo y la remoción de los cargos directivos en la organización. [...]

[...] V. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

La Ley se ocupa de estas dos cuestiones en los arts. 377 y 378.

1. *Obligaciones de los sindicatos*: el primero de los preceptos citados menciona los deberes de información hacia las autoridades del trabajo. Son éstas las únicas competentes para solicitarlos.

Las dos primeras fracciones del art. 377 provienen de la Ley de 1931. La tercera es, para decirlo así, una complementación de la segunda.

La fracción primera impone la obligación de “proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos. Creemos que esta obligación contraría el principio de la libertad sindical, pues es una intromisión en la vida interna de los sindicatos. La aparente limitación que se nota en la frase final, no es tal limitación, porque todos los actos sindicales se refieren a la actividad de los sindicatos como tales.

La fracción segunda tiene por objeto afirmar la personalidad de los dirigentes sindicales ante todas las autoridades y también frente a los particulares: para su registro, los sindicatos están obligados a presentar copia del acta de la asamblea en la que se hubiese designado la directiva. Esta presentación y el informe sobre los cambios que se operen, sirven para que, en cualquier tiempo, esté legalmente acreditada la representación sindical. La norma se completa con la disposición procesal del art. 709 según el cual, “los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo o la junta local de conciliación y arbitraje, de *haber quedado registrada la directiva del sindicato*”.

Finalmente, la frac. III, que no existía en la Ley de 1931, se creó a solicitud de la Dirección de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que hizo notar que era indispensable conocer el

número de miembros del sindicato, a fin de considerarlo en diversas ocasiones, así, a ejemplo, cuando se elige a los representantes del trabajo y del capital ante las juntas de conciliación y arbitraje.

2. *Prohibiciones a los sindicatos*: después de la reforma cardenista de 1940, que levantó la prohibición de intervenir en asuntos políticos, el art. 249 de la Ley de 1931 conservó las prohibiciones siguientes: intervenir en asuntos religiosos; ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen; y fomentar actos delictuosos contra personas ó propiedades.

La comisión, dentro del propósito de extirpar de la legislación del trabajo las referencias a hechos delictuosos, suprimió las dos últimas prohibiciones. Por lo tanto, el art. 378 conservó únicamente dos disposiciones: *no intervenir en asuntos religiosos* y *no ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro*.

La primera es una consecuencia de nuestro pasado; y por otra parte, al elaborarse la ley de 1931, acababa de concluir la Guerra cristera, que costó mucha sangre al pueblo. Son no obstante muchas las voces que demandan el levantamiento de la prohibición. México no puede permitir la intervención de la Iglesia Católica en la vida política del país, sin exponerse a nuevos conflictos.

Sin duda, los sindicatos pueden ver obligados a realizar algunos actos de comercio, lo que está permitido por la fracción segunda, pero esos actos, cuya prohibición haría muy difícil, para no decir imposible, las relaciones sociales de los sindicatos, es algo distinto al ejercicio de *la profesión de comerciante con ánimo de lucro*, que los desviaría de su misión fundamental, porque es una de las formas de actuar del capital.

VI. LA DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y SUS EFECTOS

El art. 353 de la Ley de 1931 señaló tres causas de disolución: *el transcurso del término fijado en estatutos; el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran; y la realización del objeto para el que fueron constituidos*. La Ley nueva conservó las dos primeras causas. Respecto de la tercera, se llegó a la conclusión de que requería, en todo caso, una decisión de la asamblea, único órgano que puede determinar si, en efecto, se había realizado el objeto para el que fue constituido el sindicato; así, a ejemplo, el formado para que sus miembros presten su trabajo en una empresa que va a ejecutar una única obra determinada.

Nos proponemos analizar dos de los efectos principales de la disolución de los sindicatos: la suerte del patrimonio y las condiciones de trabajo consignadas en el contrato colectivo.

1. *Otra vez la liquidación del patrimonio*: explicamos en el apartado cuarto de este mismo capítulo, debe llevarse al cabo de conformidad con las normas consignadas en los estatutos. El art. 380 ratificó el principio, pero añadió que “a falta de disposición expresa pasaría el patrimonio a la federación o confederación a que perteneciera el sindicato y si no existían, al Instituto Mexicano del Seguro Social”.

2. *La disolución del sindicato y las condiciones de trabajo*: el fenómeno, sin que exista otra organización obrera que lo sustituya, plantea el problema de la situación de las condiciones de trabajo, toda vez que desaparece el titular del contrato colectivo.

La Ley de 1931 quiso resolver el problema en su art. 51, que ordenó que “los trabajadores continuarían prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato colectivo”. Al analizar la comisión el precepto encontró una incongruencia con los principios generales de la Ley, según los cuales, “las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado”, en tanto el art. 51, que aparentemente resolvía el problema, habla tan solo de *los miembros del sindicato*. A fin de corregir la deficiencia, se modificó la redacción en el art. 403: “en los casos de disolución del sindicato, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa ó establecimiento”.

Para adoptar la decisión, se consideró que no era posible recurrir a una fijación individual de las condiciones de trabajo, que no podrían éstas abatirse en perjuicio de los trabajadores y que sería necesario en todo caso respetar *el principio de igualdad de condiciones de prestación de los servicios para trabajo igual*. La norma de 1970 tuvo pues, como primer objetivo, evitar un conflicto que habría perjudicado lo mismo al trabajo que al capital.

CAPITULO XXVIII FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

El movimiento obrero nacional ha seguido un ritmo de unificación creciente, que se refleja en la legislación, y del que no puede decirse que esté concluido. En el capítulo sobre *las formas de la sindicación* esbozamos una especie de cadena o escala ascendente, cuyos eslabones serían *el sindicato gremial, el de empresa, el industrial y los nacionales de industria*. Añadimos ahora, como el escalón último dentro del panorama actual, *a las federaciones y confederaciones*. A lo largo de la cadena se observan las tendencias, que son a la vez, las finalidades del movimiento obrero: primeramente, *la unidad de los trabajadores en la empresa y en las ramas de la industria y del comercio, para desembocar en el ideal obrero de la unidad nacional de la clase trabajadora*. En segundo lugar, *la conquista del principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores*, que se alcanza, en grado cada vez más completo, en los contratos colectivos y en los contratos-ley, parciales o nacionales, en espera de normaciones generales para todas las ramas de la industria, próximas a la idea de la ley, pero distintas por su origen, pues no procederán de los poderes estatales, sino del enfrentamiento del trabajo y del capital. Finalmente, *la unidad para la lucha por un mundo más justo*.

Son muchos los escritos sobre la historia de nuestras luchas sociales, desde la fundación de la *Casa del Obrero Mundial* en 1912, pero no tenemos la intención, ni es el lugar adecuado para repetirla. Creemos posible hablar de dos tendencias generales que se vienen dibujando claramente en los últimos años: una, cuya organización más fuerte es la *Confederación de Trabajadores de México*, está constituida por los sindicatos, federaciones y confederaciones amalgamadas en *el sector obrero del partido Revolucionario Institucional*, una organización que en el transcurso de los años ha perdido su fuerza combativa, aquel espíritu que la llevó a ser el luchador que hizo posible la expropiación petrolera. Pero, en esos años, la CTM era un cuerpo revolucionario, cuyo lema era el grito de combate del marxismo: *por una sociedad sin clases*, en tanto hoy su postura es claramente conformista, de tal suerte que su preocupación es el mantenimiento del orden social y económico actual, con las modificaciones, en beneficio de los trabajadores, que no impliquen cambios substanciales en el sistema capitalista que vivimos. Estas reflexiones no pretenden significar que la organización sindical no haya producido beneficios a los trabajadores, por lo contrario, son muchos y muy importantes los que se han logrado mediante el esfuerzo y la lucha en contra del capital; pero es igualmente cierto que se han frenado frecuentemente las metas y que es muy poco lo hecho para evitar el deterioro constante de los salarios y el abatimiento de los niveles de vida del trabajo.

La segunda tendencia constituye la llamada *corriente sindical in dependiente y libre*, y representa, al menos en la teoría y aun por sus luchas, los anhelos de libertad de la clase trabajadora. Pero vive aherrojada, para decirlo así, por la negación del registro de sus sindicatos, por declaraciones injustificadas de inexistencia de las huelgas y por las presiones que se ejercen sobre sus dirigentes. Y por otra parte, son varios —no queremos decir muchos, lo que probablemente sería más correcto— los supuestos líderes que son más bien políticos que buscan acomodarse en el gobierno.

I. IDEA Y PRINCIPIOS DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Las disposiciones de la Ley de 1931 se conservaron en la vigente, pero hubo necesidad de adecuadas a la terminología nueva y a los principios que reafirmaron la libertad sindical, en especial, en el capítulo sobre el registro de las organizaciones obreras.

A) *Las normas constitucionales, internacionales y legales*

Nuestro punto de partida es la frac. XVI del Artículo 123, en la palabra que termina la enunciación de los grupos sociales: sindicatos, asociaciones profesionales, *etcétera*; no existe razón alguna para excluir de esa palabra a las federaciones y confederaciones.

La segunda norma, en sucesión histórica, pertenece a la Ley de 1931, que en su art. 255 expresa que “los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones”, disposición que se trasplantó al art. 381 de la Ley de 1970.

Finalmente, el Convenio 87 de la OIT del año 19-48 dice expresamente en el artículo quinto, que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas.

B) *La definición*

La Ley no contiene, como en el caso de los sindicatos, una definición, pues el art. 381 dice únicamente que los sindicatos “podrán formar federaciones y confederaciones”; añade, no obstante, que estas organizaciones se regirán por las disposiciones de los sindicatos, “en lo que sean aplicables”. Nos parece que es legítimo concluir que la definición debe ser paralela a la de los sindicatos.

1. *La definición formal*: la denominamos así, precisamente porque no existe una definición legal.

Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

En la definición encontramos los dos elementos siguientes: a) Los sujetos creadores de las federaciones y confederaciones no son los trabajadores individualmente considerados, sino las organizaciones sindicales ya formadas. Así lo expresa el art. 381: “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones...” b) La finalidad de estas nuevas organizaciones es la misma que corresponde a los sindicatos, pero llevada al cabo, ya no dentro de intereses concretos o particulares, sino con la vista fija en las necesidades e ideales de la clase trabajadora.

2. *Una definición substancial*: las federaciones y confederaciones, último eslabón en la cadena de la unidad del trabajo, se integran por sindicatos, como la célula fundamental, que se ocupa de las más diversas actividades, de lo que tiene que deducir que su misión es universal, porque consiste en lanzar su mirada sobre la totalidad de las cuestiones que afectan o pueden afectar al trabajo. No son uniones distintas a las de los sindicatos, ya que la única variante es el énfasis que ponen en la obtención de las finalidades inmediata y mediata del movimiento obrero: mientras los sindicatos están obligados a atender el problema de todos los días, sin descuidar no obstante la posibilidad de realizar en el mañana un mundo más justo, las federaciones y confederaciones miran lo universal y el futuro, sin que puedan ni deban olvidar los problemas del presente.

De ahí la definición: *las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos.*

C) *La libertad sindical y las federaciones y confederaciones*

El valor del principio de la libertad sindical, que es la fuerza de la libertad, cubre a las federaciones y confederaciones. Pero para los que gustan de la justificación jurídica de las ideas diremos que el capítulo segundo del título séptimo de la Ley (*Relaciones colectivas de trabajo*) tiene como rubro *sindicatos, federaciones y confederaciones*; su art. 381 dispone que las federaciones y confederaciones “se regirán por las disposiciones del capítulo, en lo que sean aplicables”. No es por lo tanto posible introducir una distinción que exprese: *los principios de este capítulo sobre la libertad sindical no se aplican a las federaciones y confederaciones*, así, a ejemplo, el mandato del art. 357 que dice que “los trabajadores tienen el derecho de

constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Las reglas de la lógica prohíben aceptar una excepción en el art. 381, que exigiera la previa autorización de la autoridad para la constitución de estas organizaciones obreras. Pero, si a pesar de estas consideraciones, alguien aceptara la excepción, le recordaremos que el artículo sexto del repetido Convenio 87 de la OIT afirma que es aplicable a las federaciones y confederaciones el contenido de su artículo segundo, que desecha la idea de la autorización previa; así como también que el mismo artículo sexto remite al artículo tercero, norma que garantiza la libre redacción de los estatutos y reglamentos y la libertad de elegir a los dirigentes.

De lo expuesto se deduce que los principios de la libertad sindical que expusimos en varios de los capítulos antecedentes son de aplicación estricta a la formación, vida y acción de las federaciones y confederaciones: libertad frente al estado y la empresa y las libertades positiva, negativa y de separación o renuncia de cada organización respecto de la que formen parte. Insistir en los principios sería una redundancia innecesaria; mencionaremos únicamente que desde la Ley de 1931 se incluyó una disposición, que puso un énfasis especial en la libertad de separación, norma que se encuentra también en el art. 382 de la Ley vigente: "Los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario".

D) *La integración*

Partimos del principio consignado en el art. 381 de la Ley de que *las federaciones y confederaciones son uniones de sindicatos*. La fórmula ha tenido que adaptarse a la evolución de nuestro movimiento sindical: aplicada literalmente rige tan sólo la constitución de las federaciones, en tanto *las confederaciones se integran con sindicatos y federaciones*. La razón definitiva de esta solución consiste en la existencia de *los sindicatos nacionales*, que frecuentemente cuentan con un número de agremiados mayor que el de muchas federaciones, y sobre todo, con una fuerza social, económica y política, más importante que el de las federaciones a las que podrían afiliarse.

El art. 256 de la Ley de 1931 decía que "todo sindicato podrá retirarse de la federación o confederaciones de la que forme parte". El art. 382 de la Ley nueva substituyó la palabra *sindicato por miembro de las federaciones y confederaciones*.

II. REQUISITOS DE FORMACIÓN DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Tres párrafos breves serán suficientes para un tema que es paralelo al que expusimos en relación con los sindicatos.

1. *Requisitos de fondo*: las federaciones y confederaciones, igual que los sindicatos, deben formarse con sindicatos obreros o empresas reales, por lo tanto, las organizaciones mixtas no están reconocidas por la ley. Esta solución se desprende de la frac. XVI del Artículo 123 y del 356 de la ley vigente. Por otra parte, y este es el segundo requisito de fondo, la finalidad de unas y otras es la misma que asignamos a los sindicatos: *la lucha en defensa del trabajo*.

Existe no obstante una diferencia importante: la facultad de exigir, negociar y celebrar los contratos colectivos y los contratos-ley y de emplazar a huelga, pertenece, exclusivamente, a los sindicatos. La misión de las federaciones y confederaciones es más general y ya la hemos enunciado: *el estudio de los problemas del trabajo, el apoyo no sólo moral, sino también económico a cada sindicato en sus conflictos con la empresa y el señalamiento de las metas políticas por alcanzar*.

2. *Requisitos en cuanto a los miembros de las uniones*: los sindicatos se integran con personas físicas, las federaciones y confederaciones con personas jurídicas. En consecuencia, el único requisito es la existencia de los sindicatos y federaciones que actuarán como miembros constituyentes.

3. *Requisitos de forma*: Nuevamente diremos que son paralelos a los que analizamos a propósito de los sindicatos. Por consiguiente, los mencionamos a título de recordación: a) Cada sindicato o federación debe

aprobar la medida. Por lo tanto, los trabajadores, y en su caso los representantes de los sindicatos, si están debidamente autorizados, deben reunirse en asamblea para decidir su ingreso a la federación o a la confederación, lo que significa que en la base del procedimiento se halla una solución democrática. b) La misma asamblea o una sucesiva, aprobará los estatutos, los cuales, según el art. 383, independientemente de las cláusulas estatutarias sindicales que sean aplicables, contendrán: *denominación y domicilio y los de sus miembros; condiciones de adhesión de nuevos miembros; y forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.* c) La asamblea constituyente o una posterior, nombrará la directiva.

4. *El registro*: la comisión quiso respetar los principios del sistema federal y las disposiciones del Art. 123, a cuyo efecto consideró como autoridades registradoras a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según que los sindicatos integrantes fuesen total o parcialmente de jurisdicción federal o puramente locales. Pero perdió la batalla: los representantes del trabajo convencieron a la Secretaría de que debía ser ella la única autoridad registradora. Así se redactó finalmente - el art. 385.

Diremos, para terminar el tema, que el procedimiento de registro es el mismo que aprobó el Poder Legislativo para los sindicatos.

III. ESTRUCTURA Y VIDA DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Las federaciones y confederaciones son personas jurídicas y sus órganos son la asamblea y la directiva. Nada nuevo tenemos que decir.

Un solo dato merece relevarse: el patrimonio de las uniones se forma con las aportaciones de las federaciones y confederaciones; los respectivos estatutos deben fijar las cuotas respectivas, la forma y épocas de pago y las consecuencias que producirá la falta oportuna de los pagos. Lo expuesto significa que los trabajadores miembros de los sindicatos no tienen que hacer ninguna aportación, más aún, la Ley no autoriza los descuentos en los salarios para el pago de cuotas a las federaciones y confederaciones; conviene recordar a este respecto que los descuentos a los salarios constituyen excepciones de aplicación estricta, que no pueden extenderse ni por analogía ni por mayoría de razón. [...]

(Footnotes)

¹ Capítulo XXII, apartado I.

² Ibidem, apartado III.

³ Capítulo XXIII, apartado V, subapartado B).

⁴ *Le temps présent a l'idée du droit social*, Librairie Philosophique J. Vrin, París, 1931; y *L'idée du droit social*, Librairie du Recueil Sirey, París, 1932.

La presente unidad abordará los conocimientos referentes a los antecedentes históricos del contrato colectivo de trabajo, su terminología y las ventajas para los obreros y para el patrón.

Objetivo Particular:

Analizar sus antecedentes históricos, terminología, contenido, ventajas obreras y patronales, así como finalidades del contrato colectivo del trabajo.

CONTENIDOS:

- 8.1. Antecedentes.
- 8.2. Concepto.
- 8.3. Terminología.
- 8.4. Contenido.
- 8.5. Ventajas obreras.
- 8.6. Ventajas patronales.
- 8.7. Finalidades.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

[...] Contrato Colectivo del Trabajo

*8.1 Antecedentes**8.1.1 Antecedentes filosóficos*

“La Filosofía del Contrato Colectivo del Trabajo es una manifestación de la clase trabajadora que busca se tenga en cuenta su dignidad como persona humana que se presenta ante el patrón no ha suplicarle la concesión de un derecho legítimo o el cumplimiento de un compromiso pactado, si no exigir, incluso bajo el imperativo de parar el centro de producción tales derechos y compromisos.

El contrato colectivo de trabajo da tal fuerza al trabajador, que el incumplimiento de cualquiera de la cláusulas constituye un motivo de huelga. El CCT es un instrumento de la ley mismo que lo reglamenta y le da fuerza a coactiva en caso de incumplimiento”.⁸⁵

8.1.2 Evolución del Contrato Colectivo.

El Contrato colectivo de trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX en el año 1862, para lo tejedores de lana, en Inglaterra bajo la Forma de un contrato colectivo ordinario (convenio); su nacimiento obedeció al proteccionismo que el estado ejercía sobre el capital, a la complicitad de estos dos y a las arbitrariedades del último con los trabajadores.

El empresario elaboraba lo que se llamo reglamento de trabajo; este era una relación de las condiciones de trabajo, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplinas, en el que debían adscribirse los trabajadores que querían presentar sus servicios.

El CCT, en su evolución tuvo que pasar por una serie de etapas antes de ser reconocido y protegido por las instituciones legales, entre las cuales tenemos:

a) En primer lugar el CCT no fue aceptado desde el momento de su primera manifestación, ya que los obreros empezaron a celebrar CCT, pero los patrones tenían la libertad de aceptarlos o no.

Los obreros empezaron a realizar huelgas para proteger lo consignado en los contratos y a partir de la segunda mitad del siglo pasado se reconoce abiertamente la fuerza del CCT.

b) En la segunda etapa del contrato el patrón tuvo que reconocer la existencia del CCT ya que la ley desde tiempo atrás, había reconocido la asociación profesional.

El CCT llegó a constituir una manifestación de la fuerza que el trabajador iba adquiriendo, fuerza que se reflejó en la solicitud de sus derechos en la relación laboral.

c) Una tercera etapa es la que se refiere a la explicación de su existencia por las normas del derecho civil.

Los juristas se percatan de que la única figura jurídica podría su existencia era la de un contrato y a partir de ese momento se hacen estudios en torno a la relación de CCT con lo que en los demás contratos de tipo civil y fije así como el derecho civil, informalmente acepto la existencia del CCT.

d) La siguiente etapa es donde las leyes civiles reconocen la existencia del CCT y con ello nace a la vida jurídica.

El 1° de Septiembre de 1900 se promulga el nuevo código civil Holandés que fue la primera ley en el continente Europeo que reconoció y reglamento y el CCT en los art 322 y 323 en vigor desde el de enero de 1912.

“Artículo 322. Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patrones y obreros interesados, por contrato que los patrones o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras.

El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del contrato transcurrido un año desde su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses”.⁸⁶

e) La quinta etapa en la evolución de CCT la constituye la reglamentación del mismo, en leyes especiales.

“El CCT fije en un principio de carácter civil. Los primeros países en reglamentarlo en forma especial fueron a Alemania, Francia y España; Alemania lo reglamento en 1918; en Francia en 1919 y España en 1924. Sucesivamente todos los países con sistema político basado en la democracia lo han venido adoptando”.⁸⁷

f) En la última etapa, se puede hablar del reconocimiento del CCT por las garantías constitucionales.

8.1.3 Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo en México.

Por lo que se refiere a la evolución histórica del CCT en México, nuestra propia historia llena de pasajes de lucha de la libertad, independencia y respeto a las garantías individuales, pone de manifiesto que esta figura jurídica tuvo que pasar por un proceso idéntico al que se ha descrito.

Como antecedentes en México podemos mencionar a los reglamentos de Trabajo de los cuales el más conocido fue el reglamento para las fábricas de hilos y tejidos de algodón de pueblo, del 29 de Noviembre de 1906 que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores que originó el conflicto del río blanco.

El proceso de la Revolución trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales y de proyectos. De estos, el presentado por Rafael Zubaran Capmany a Venustiano Carranza el 12 de abril de 1915 es tal vez, el más importante ya que contiene todo un capítulo dedicado precisamente al CCT.

La Ley de Asociaciones profesionales de Agustín Millán para el estado de Veracruz, el 14 de Diciembre de 1915. A su vez, en la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, para el estado de Yucatán en donde regula la celebración de "Convenios Industriales" señalando que son los que ligan a una unión o federación de trabajadores por sus patrones organizados o no.

Otros antecedentes Nacionales se encuentran en la Ley sobre Asociaciones profesionales de Cándido Aguilar de 8 de febrero de 1916 para el estado de Veracruz.

El CCT en México apareció en el periodo comprendido entre 1917 en que aparece nuestra actual constitución y 1931 que aparece la primera ley Federal del Trabajo en México en la que expresamente se reconoce la validez y existencia del CCT.

8.2 Concepto.

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 386 de la Ley Federal del Trabajo se entiende por contrato Colectivo del Trabajo:

"Contrato Colectivo del Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones de las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

"El Contrato Colectivo se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornada, salarios, movimientos de personas, etc. En realidad en ese contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe presentarse el trabajo y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases".⁸⁸

8.3 Terminología

El contrato se le considera como figura ideal para la consecución de fines determinados, en lo que de un modo o de otro, se trata de dar satisfacción a los intereses de los individuos.

Para identificar a los CCT, se han utilizado denominaciones de todo tipo "contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo entre algunas otras más. Para algunos autores las denominaciones de "contrato" y "convenio" no son aceptables, ya que ambos presentan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal, expresado en el art. 387 de la LFT.

La palabra “pato” que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta. por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas,

“A los CCT deba incluirseles en la categoría de “actos debidos” que se define como “ toda manifestación de voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez en cumplimiento de una norma legal”. Es claro que por razones de estilo no es oportuno denominar as llamado contrato colectivo de trabajo, pero si resulta procedente, en función de aquella definición conceptual, calificarlo de pacto”.⁸⁹

8.4 Contenido

El Contrato Colectivo deberá contener:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

“El Doctor De La Cueva dividió el contrato Colectivo en cuatro panes: la envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Las cláusulas que forman la envoltura son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, varias empresas o sólo algunos departamento de aquella; también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específico de cada 'ma de las partes en relación con la otra.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquellas que indican cómo desempeñar el trabajo: horarios, duración de la jornada, descansos, etc.

Las cláusulas eventuales u ocasionales no son indispensables para la existencia del Contrato Colectivo, ya que se refiere a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo: gastos de la revisión fecha de depósito y ratificación ante la Junta y personas auto por ambas partes para ese fin.

Las cláusulas de un contrato colectivo se pueden agrupar en tres clases principales:

- a) Normas que regulan la manera do realizar el trabajo y son o no señalan horarios, duración de la jornada, lugar de trabajo, etc.”⁹⁰
- b) Normas que se refieren a prestaciones funda económicas. Estas son aquellas que miran fundamentalmente a erogaciones por parte del patrón.
- c) Normas de tipo administrativo. Son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa, tendiendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue; lo que se entiende en general como administrar.

El contrato Colectivo de trabajo, deber observa-se lo previsto en el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Regirá únicamente para el futuro no afectandose las prestaciones ya devengadas.
- II. No podrán referirse las cláusulas a trabajadores individuales sino a toda 1a colectividad.
- III. Cuando se trate de reducir personal, el reajuste se efectuará de conformidad con el escalafón de los trabajadores a efecto de que sea reajustados los obreros con menor antigüedad.

“Lo estipulado en el contenido del contrato colectivo de trabajo, se extiende a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado e incluso a trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en aquél.”⁹¹

8.4.1 Normas del Contenido del Contrato

“La negociación colectiva constructiva debe ocuparse de establecer las normas del contenido del contrato. Tal cosa es sumamente difícil, a causa de la gran variedad de intereses y necesidades de las partes. Se sugieren las siguientes condiciones que debe satisfacer un buen contrato:

1. Debe proteger al sindicato.
2. Debe dar a la empresa una oportunidad razonable de seleccionar a sus propios trabajadores.
3. Debe proteger a la empresa del peligro de que se le exija que despidiera trabajadores valiosos, a causa de la imposición de medidas disciplinarias por parte del sindicato.
4. Debe dar a la empresa cierta libertad de efectuar cambios en sus métodos y en su equipo.
5. Debe proteger razonablemente a los trabajadores de cambios tecnológicos.
6. No debe hacer obligatorio el empleo innecesario de trabajadores.
7. Debe ser una forma ordenada de asignar el trabajo, en caso de que disminuya la demanda de obreros por parte de la empresa. Debe proteger a los trabajadores del ajuste permanente, a causa de disminución transitoria en la demanda de obreros.
8. Debe permitir a la empresa retener incentivos razonables para fomentar la eficiencia.
9. Debe proporcionar el mecanismo necesario para determinar el significado del contrato en caso de disputas acerca de su interpretación, y para hacer que se respete el contrato, si lo viola el patrón o sindicato.
10. Debe proporcionar el mecanismo necesario para recibir quejas que no surjan de presuntas violaciones del contrato sino a causa de que el patrón o el sindicato obran en forma que a la otra parte le parece injusta.⁹²

8.5 Ventajas obreras.

Podemos mencionar que las ventajas obreras son:

- a) Se establecen los salarios a los que tienen derecho.
- b) Se registran las obligaciones de la empresa para con ellos.
- c) Pueden apoyarse en este si algunas reglas o disposiciones no han sido cumplidas.
- d) En este documento se expresan todos los derechos que tiene el obrero
- e) Se tiene por escrito las obligaciones de los obreros.
- f) Tiene un medio para ponerse de acuerdo con el patrón.

8.6 Ventajas patronales

- a) Los patrones tienen derecho a exigir a los obreros su trabajo.

b) Es el documento en donde tiene registradas las actividades de cada uno de los integrantes y por el cual el patrón puede hacer movimientos para liquidar a los empleados.

c) El patrón puede evitarse enfrentamientos con todos los empleados, teniendo relación solamente con el representante del sindicato.

8.7 Finalidades

La finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo es entablar buenas relaciones entre el patrón y el obrero, así como determinar cada una de las obligaciones y derechos de las partes que forman el contrato.

La creación de este contrato tiene como otra finalidad el establecer por escrito todas las disposiciones que deben de cumplir los miembros o los contrayentes. [...]

(Footnotes)

⁸⁵ Sordo Gutiérrez José, "Administración de Contrato Colectivo de Trabajo", Trillas, México 1982, págs. 18, 28.

⁸⁶ De Buen Néstor. Passim págs. 794, 795.

⁸⁷ Sordo Gutiérrez José. Ob. Cit., pág. 779.

⁸⁸ Guerrero Euquerio. Passim, págs. 794, 795.

⁸⁹ De Buen Néstor. Passim, pág. 313.

⁹⁰ De la Cueva Mario, Passim, págs. 438, 447.

⁹¹ Arriaga Flores Arturo. Passim, pág. 126.

⁹² Randle C. Wilson, "El Contrato Colectivo del Trabajo" Edit. Letras, México 1958, págs. 96, 97.

Esta unidad abordará los conocimientos referentes al contrato colectivo en Derecho Civil, iniciando con los antecedentes de éste, para después continuar con su definición; todo esto partiendo del Contrato Colectivo del Trabajo del Derecho común y su diferencia con el contrato Colectivo en Derecho Civil. En su segundo momento hablaremos de lo que es el contrato individual, el contrato preparatorio, lo que es una transacción, la coalición y por último el contrato colectivo en la sociedad.

Objetivo Particular:

Diferenciar el contrato colectivo de trabajo del Derecho Común, mediante el análisis de las formas en que se manifiesta el Contrato Colectivo en Derecho Civil.

CONTENIDOS:

- 9.1. Antecedentes.
- 9.2. Definición.
- 9.3. Contrato Individual.
- 9.4. Contrato preparatorio.
- 9.5. Transacción.
- 9.6. Coalición.
- 9.7. Sociedad.

EL CONTRATO COLECTIVO
EN EL DERECHO CIVIL

[...] El Contrato Colectivo en el Derecho Civil

9.1 Antecedentes

“En Roma surge el contrato pero originalmente no es una fuente genérica de obligaciones, ya que sólo algunas figuras típicas del acuerdo de voluntades producían la acción y era sancionado su incumplimiento. El sistema contractual Romano es ‘ma evolución histórica que va del formalismo al consensualismo”.⁹³

La concepción Romana del Contrato subsiste prácticamente inalterada hasta la aparición del Liberalismo a fines del siglo XVIII. Es en esta época que se otorga a esta figura jurídica un valor fundamental pues incluso la existencia de la sociedad se requiere hacer depender de un pacto.

Se estatuye el principio de autonomía de la voluntad y el de una casi absoluta voluntad de contracción.

El contrato como acto jurídico entre los sucesos que el derecho toma en cuenta para atribuirles efectos jurídicos destaca el acto o negocio jurídico que es una manifestación exterior.

“Al igual que la humanidad misma el derecho partió de formas rudimentarias hasta llegar a la severa disciplina rígidamente reglamentada de nuestros días y los contratos, que ocupan región importantísima de la ciencia jurídica, no pueden escapar a la evolución del fenómeno social en constante devenir, que influye necesariamente sobre todas las ciencias sociales.

Derecho Romano. Los contratos de la antigua Roma requerían una formalidad muy estricta pues lo contratantes debían complacer ante un funcionario público generalmente un pretor, a fin de legalizar el acto”.⁹⁴

9.2 Definición

“El contrato que se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro de los géneros, los convenios.

Cabe mencionar que el convenio es un acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar extinguir obligaciones y derechos reales o personales”.⁹⁵

“El contrato es un acuerdo de voluntades cuyo objeto es dar nacimiento a una obligación”.⁹⁶

“El contrato como acto jurídico, tiene dos elementos esenciales que son la manifestación de voluntad animada de la intención de producir efectos de derecho y objeto que persigue esa manifestación de voluntad, que en el contrato existe única y exclusivamente en crear o transmitir, obligaciones y derechos”.⁹⁷

“Cuando un acto tiene por objeto obtener el valor de uso de un bien será civil”.⁹⁸

Los contratos civiles tienen la característica fundamental de referirse siempre al contenido de código Civil.

Se dice que el contrato es:

Un convenio en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho (art. 1793 del Código Civil para el distrito federal).

“Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos. El contrato crea derechos reales o personajes, o bien los transmite, pero el contrato no puede crear derechos distintos”.⁹⁹

9.3 Contrato Individual

El contrato individual como norma jurídica individualizada. El más brillante expositor de esta concepción es Hans Celes”.¹⁰⁰ Este autor explica que la teoría tradicional solo vio en el contrato un acto jurídico ya que lo analizó desde la perspectiva de un acto y aplicación del derecho, (así al contratar las panes aplican una regla de derecho a una situación concreta). Olvidando que el contrato también es un acto de la obligación del derecho pues de él surgen para los sujetos, obligaciones y derecho que anteriormente no tenía Celes, parte de la idea de que todo acto es el mismo tiempo de creación y aplicación del derecho. La fuerza obligatoria del contrato radica en que esto ha crecido una norma que sólo se distingue del que los contratantes aplicaron en que tienen carácter individual o concreto. Para este autor existe un equívoco pues contrato desganar tanto un acto o procedimiento determinado como su producto que es la norma contractual”.¹⁰¹

El contrato individual o contrato consigo mismo es un acto jurídico unilateral que produce los efectos de un contrato, cree que el contrato consigo mismo no concuerda con la noción clásica de contrato porque no hay concurso de voluntades, sino sólo querer, cuya validez admito por su utilidad social.

“Se considera con las opiniones precedentes hay que concluir que el contrato consigo mismo se encuentran los caracteres propios del contrato”¹⁰²

De acuerdo con las opiniones procedentes hay que concluir que el contrato consigo mismo se encuentran los caracteres propios del contrato.

9.4 Contrato preparatorio.

“Contrato preparatorio, aquel que tienen como finalidad la creación de un estado de derecho como preliminar necesario y aplicable a la creación de otro posterior, como el mandato o la sociedad”.¹⁰³

“El código vigente regula bajo la denominación general de contratos preparatorios, la figura especial que se constituye en la promesa de contratar o contrato preliminar de otro, como también expresamente lo designan en el artículo 2244, cuyo contenido define el precepto anterior al decirnos que: Puede asumirse contractualmente la obligación de celebrar un contrato futuro. En el repetido artículo 2244 se clasifica el contrato preliminar o preparatorio, distinguiendo dos grupos de los cuales son:

Los unilaterales (que son aquellos en los cuales sólo un parte promete celebrar el contrato futuro y la otra simplemente acepta para que haya consentimiento sin obligarse). Y los bilaterales (en los que ambas partes recíprocamente se obligan a celebrar el contrato futuro)”.¹⁰⁴

Contratos preparatorios:

El autor Sánchez Mendal Ramón nos dice que los contratos preparatorios son aquellos:

“que tienen por objeto crear un estado de derecho como preliminar necesario para celebración de otros contratos posteriores, como la promesa de contrato, mandato y sociedad”¹⁰⁵

9.5 Transacción

Es el contrato por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, dan por terminada una controversia presente o previenen una futura (2944)”¹⁰⁶

Las partes al hacerse las concesiones recíprocas, pueden referirlas sólo al objeto de la controversia planteada o pueden involucrar un bien diferente que no tenga relación con la controversia.¹⁰⁷ Así dos personas pretenden ser propietarios de un mismo inmueble con superficie de mil metros cuadrados, una por haberlo heredado y la otra por haberlo comprado.

Este contrato es de gran utilidad y beneficio social, porque evita o pone fin a dispendios, disgustos y otros inconvenientes que producen litigios, según el conocido aforismo, Vale más una mala transacción, que un buen pleito.”¹⁰⁸ Esto nos dice Ramón Sánchez Medal.

“Si la transacción sólo versa respecto del objeto material de la controversia, sólo producirá efectos declarativos o extintivos (2961), pero si se involucran bienes diversos o dinero, entonces producirá efectos translativos ya sea de dominio o de uso, según convengan las partes.”¹⁰⁹

Corno ya se indicó antes, la transacción, al igual que el desistimiento (art. 34 Cód. Proc. Civiles), el allanamiento o confesión de la demanda (Art. 404 y 406 Cód. Proc. Civiles) y la renuncia, tiende a poner fin a un litigio presente o futuro; pero la nota distintiva de la transacción radica en que dicho propósito de pacificación se realiza necesariamente por medio de concesiones recíprocas entre las partes, en tanto que en las otras figuras jurídicas, las concesiones son sólo de una de las partes.

La transacción

Los sujetos interesados en una controversia jurídica, actual o potencial, puede resolverla o hacerla sin necesidad de acudir a la autoridad judicial, que constituye la vía ordinaria para solucionar los pleitos.

“Una de estas medidas extrajudiciales de resolución de conflictos es el compromiso, del que hablaremos en el siguiente párrafo. Pero la litis puede resolverse también por medio de un reconocimiento o aceptación que de la pretensión de una de las partes hace la otra”.¹¹⁰

“La transacción, en fin es el contrato por el que las partes ponen fin a una controversia ya comenzada o previenen un pleito que ha de surgir entre ellos, haciéndose concesiones recíprocas (art. 1.965). En el aliquid dare, aliquid retinere, está se característica diferencial respecto del reconocimiento, que consiste en dar todo lo que la otra parte pretende”.¹¹¹

Con la transacción las partes no operan únicamente sobre las respectivas pretensiones concernientes a la relación de litigio, sino que a veces constituyen nuevas relaciones, ya sea modificando o extinguiendo las relaciones preexistentes.

“El contrato de transacciones no puede probarse por medio de testigos requiere la prueba escrita. Además, si la transacción tiene por objeto normalmente bienes inmuebles, se requiere en dicho, caso la forma escrita, y la inscripción del documento”.¹¹²

Características

1.- Es un contrato que tiene como finalidad afirmar los derechos de las partes que estén o puedan estar controvertidas entre ellas.

2.- Se requiere que las partes se otorguen entre si concesiones recíprocas.

3.- Es necesario que las partes declaren o reconozcan en favor de ambas (parcialmente a una otro) o de una sola totalmente) los derechos que son el objeto de la controversia.

Clasificación:

“Es un contrato principal, porque se requiere para su existencia o validez de un contrato u obligación válidos; bilateral por que engendra obligaciones para ambas partes, onerosa porque produce provechos y gravámenes recíprocos; generalmente formal, porque su cumplimiento puede efectuarse en un sólo acto y nominado, por la regulación que de el hace el código.”¹¹³

“En caso de promoverse nulidad o la rescisión de la transacción, debe el demandante asegurar previamente a la otra parte la devolución de lo que aquella hubiere recibido por virtud de dicha transacción (2963), requisito procesal que no se exige para intentar la nulidad de otro contrato (2239).”¹¹⁴

9.6 Coalición

La coalición es un acuerdo entre un grupo de personas para llevar a cabo una actividad conjunta, con la finalidad de mejorar sus condiciones de producción u obtener ventajas conservando su personalidad jurídica así como la independencia económica y financiera.”¹¹⁵

“La coalición puede realizarse mediante acuerdos verbales o escritos y generalmente tiene un periodo de duración determinado. Se distinguen los tipos de coalición:

1) Coalición tecnológica. Las empresas intercambian técnicas de producción, organización, administrativa e investigación de las que se benefician mutuamente.

2) Coalición económica. El grupo de empresas fijan en una serie de normas de conducta para restringir la competencia. Entre este tipo de coaliciones figuran los compromisos informales, las asociaciones reguladoras de la reproducción, los pactos sobre la distribución de contratos, los cárteles de precios y de reparto de mercados, los centrales de ventas las comunidades de interés y los cárteles de asignación de cuotas de producción con central de ventas".¹¹⁶

Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

"Si ciertamente, la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquella, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegara a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería"¹¹⁷

9.7 Sociedad

"Se llama sociedad al contrato en virtud del cual los que pueden disponer libremente de sus bienes o industria los ponen en común con otras personas, con el fin de dividir entre si el dominio, ganancias y pérdidas que resulten".¹¹⁸ Toda sociedad debe tener objeto lícito y constituirse en utilidad de las partes. Sus caracteres son: contrato preparatorio, consensual, bilateral o plurilateral y oneroso.

Actualmente las sociedades civiles han reducido su ámbito, para dar paso a la sociedad mercantil.

La forma en el Contrato de Sociedad.

"La forma de este contrato varía según se hagan o no aportaciones inmobiliarias. Si la cuantía excede de cierta cantidad (algunos códigos la fijan en trescientos pesos) se hará por escrito. Lo mas frecuente es que el contrato conste en escritura pública; la ley exige que así se haga cuando se aportan bienes inmuebles".¹¹⁹

Requisitos que debe contener el Contrato.

La denominación, los nombres y generales de los socios, el domicilio de la sociedad, su duración, las aportaciones, la forma de administración y nombramiento de ad causas de extinción y la forma de liquidación del capital social.

"La sociedad se administra en los términos del contrato en el cual debe establecerse cuales serán sus órganos directivos. Generalmente se instituye un Consejo de Vigilancia, el cual controla al consejo de administración: este puede delegar sus funciones en uno o varios agentes que pueden ser socios o no".¹²⁰
[...]

(Footnotes)

- ⁹³ Diccionarios Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie E, varios, Num. 19, pp. 113.
- ⁹⁴ Ob. Cit. pág. 114.
- ⁹⁵ Rojina Villegas Rafael, "Derecho Civil Mexicano", Tercera edición, volumen I, tomo sexto, Antigua Librería Robledo, México 1971, págs. 9, 10.
- ⁹⁶ Idem, pág. 11.
- ⁹⁷ Ibidem, pág. 10.
- ⁹⁸ Peniche López Edgardo, Introducción al Derecho y lecciones de Derecho Civil, vigesimosegunda edición, editorial Porrúa, México 1991, pág. 239.
- ⁹⁹ Pina Vara Rafael, "Diccionario de Derecho", decimosexta edición, Editorial Porrúa, México 1989, pág. 180.
- ¹⁰⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1993, pág. 293.
- ¹⁰¹ Ob. Cit. pág. 294.
- ¹⁰² Borja Soriano Manuel, Ob. cit. págs. 253, 254.
- ¹⁰³ De Pina Vara Rafael, Ob. Cit. pág. 184.
- ¹⁰⁴ Rojina Villegas Rafael, ob. cit. pág. 63.
- ¹⁰⁵ Sánchez Mendal Ramón, "De los Contratos Civiles", teoría general, cuarta edición, editorial Porrúa, México 1993, pág. 131.
- ¹⁰⁶ CFR Ennecerus Ldwing, Ob. Cit., págs. 849, 851.
- ¹⁰⁷ Miguel Angel Zamora y Vlencia, "Contratos Civiles", Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1992, pág. 331.
- ¹⁰⁸ Sánchez Medal Ramón, Ob. Cit. pág. 499.
- ¹⁰⁹ Sánchez Medal Ramón, Passim, págs. 402, 403.
- ¹¹⁰ Trabucchi Alberto, "Instituciones de Derecho Civil", Contratos, decimo quinta edición, Editorial Revista Derecho Privado, Madrid 1967, págs. 367, 368.
- ¹¹¹ Ob. Cit. págs. 369.
- ¹¹² Idem, p' sg. 370.
- ¹¹³ Miguel Angel Zamora y Valencia, Ob. Cit. págs. 332, 333.
- ¹¹⁴ Sanchez Medal Ramón, Ob. Cit. págs. 507, 508.
- ¹¹⁵ Peniche López Edgardo, Ob. Cit. pág. 257.
- ¹¹⁶ Diccionario Enciclopédico Salvat, Universal, Tomo 7. Salvat Editores. Barcelona 1969, pág. 475.
- ¹¹⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit. pág. 114.
- ¹¹⁸ Miguel Angel Zamora y Valencia, Passim, pág. 301.
- ¹¹⁹ Passim, pág. 301.
- ¹²⁰ Passim, págs. 302, 303.

**CARACTERIZACIÓN DEL SINDICATO
EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA**

Dentro de ésta unidad se abordará el papel del sindicato en los contratos colectivos de trabajo, iniciando con la gestión de negocios, lo referente al mandato y al mandato complejo; para de estos entender lo referente a la estipulación a favor de terceros, y la persona ficticia.

Objetivo Particular:

Destacar la caracterización del sindicato en los contratos colectivos de trabajo.

CONTENIDOS:

10.1. Gestión de negocios.

10.2. Mandato.

10.3. Mandato complejo.

10.4. Estipulación en favor de terceros.

10.5. Persona ficticia.

**CARACTERIZACIÓN DEL SINDICATO
EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA**

[...] Características del sindicato en el contrato colectivo

*10.1 Gestión de Negocios.**Nociones*

En el artículo del Código Civil dispone “El que sin mandato y sin estar obligado a ello, se encarga de un asunto de otro debe de obrar conforme a los intereses del dueño del negocio”.¹²¹ Ahora bien otra forma de que pueda realizarse este acto, o más bien hecho jurídico voluntario lícito, puede ser concebido tradicionalmente como cuasicontrato.

La gestión para esto, consiste en la intromisión intencional de una persona que carece de mandato y de obligaciones legales en los asuntos de otra. “Es la interferencia deliberada en la esfera jurídica ajena que la ley no prohíbe, ni condena porque está se funda en un sentimiento de solidaridad social, en un propósito benefactor que debe ser alentado”.¹²²

El gestor de negocios, que actúa gratuitamente, se ocupa de asuntos ajenos cuando su dueño esta imposibilitado de hacerlo, en este caso, para obrar conforme a los intereses de éste ya sea con el fin de producirle un beneficio o de evitarle un daño.

Características

En la gestión de negocios, se deben de encontrar a grandes rasgos, las siguientes características:

Primera: Para que haya gestión, la intromisión debe ser intencional, el gestor sabe que se está instituyendo en los asuntos de otro (El que gestione un asunto ajeno creyéndolo propio, no realiza una gestión de negocios).

Segunda: La intromisión es espontánea, pues ni produce de un mandato legal (No obligatoria), ni de solicitud del dueño del negocio (No es contrato de mandato).

Tercera: Debe de estar presidida, por el propósito de obrar conforme a los intereses del dueño del negocio.

Cuarta: Aunque no lo señale la Doctrina, no debe de ser emprendida contra la expresa o presunta voluntad del dueño del negocio, pues la invasión autorizada es excepcional y debe salvaguardarse el derecho de cada quien a decidir lo que le conviene en relación a sus asuntos personales, salvo que este, o se trate de una gestión por utilidad pública (Art. 1905 in fine). En la gestión se decide "hasta que punto el individuo es libre (Sin que nadie pueda entrometerse en su esfera patrimonial) y de hasta donde esta intromisión es lícita por utilidad general" (Simón Elli).

Naturaleza Jurídica

La gestión de negocios engendra obligaciones tanto al cargo de gestor, como al dueño del negocio gestionado. Tales obligaciones de origen legal no pueden ser modificadas, ni sujetas a modalidades por los que intervengan, y, una vez presente la figura jurídica se producen al margen de su voluntad. Esto no es una declaración de voluntad, porque no se dirige a las consecuencias jurídicas de la gestión de negocios. Se trata de un hecho jurídico, más no de un acto jurídico, aunque la mayoría no duda en calificarlo como un acto semejante a los negocios jurídicos.

Obligaciones.

Definición.

"Las obligaciones son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacen con un origen social, son situaciones de carácter permanente, no importando su destino; se componen de manera bien definida, pudiendo sufrir algunas ligeras transformaciones más nunca de fondo, no excluyendo la libertad sino protegiéndola, no dejándola al libre juego de las partes."¹²³ En la gestión de negocios, tanto el gestor, como el dueño del negocio están obligados respectivamente de la siguiente forma:

Obligaciones del gestor

- Debe de obrar conforme a los intereses del dueño del negocio.
- Debo de desempeñar su cargo o encargo, con la misma diligencia que empleé en sus negocios propios.
- Debe de dar aviso al dueño y esperar su decisión (Salvo peligro de demora).
- Debe de concluir su gestión hasta concluir el asunto.
- Debe de rendir cuenta con el dueño del negocio.

Obligaciones del dueño:

- Si el negocio fue últimamente gestionado deberá pagar los gastos necesarios realizados por el gestor, y los intereses legales, hasta el fin de las ventajas.
- Deben cumplir con las obligaciones contraídas por el gestor a nombre de él.
- Si ratifica la gestión se convierte en mandato con efecto retroactivo a la fecha de la iniciación de la gestión. Por lo tanto deberá pagar los gastos, aunque no hubiere sido útil la gestión, e indemnizarle los daños y perjuicios que le haya causado el incumplimiento del mandato, con derecho de retención y cobro de honorarios.

Gestión Ilícita

Se presume la gestión ilícita, a su vez gestión anormal; de las consecuencias se explican como fruto de un hecho ilícito y no de gestión de negocios, en si no se realiza una gestión de negocios, sino que se comete un acto ilícito, en los casos de:

- Que haya obrado con interés propio.
- Realización de operaciones arriesgadas.
- Incurrir en culpa o negligencia
- Actuar en contra de la voluntad del dueño.

En los casos anteriores surge a su cargo del gestor la obligación de reparar daños y perjuicios causados.
10.2 Mandato

El mandato lo podemos definir, como una representación la cual es voluntaria, expresada en un contrato llamado por su nombre: Mandato (procede de la voluntad del autor de las partes).

La representación voluntaria se establece directamente por voluntad: Contractual-Mandato-Testamentario, caso similar pero no igual a la representación oficiosa.

Por hecho jurídico voluntario gestión de negocios, se consiguen eventualmente algunos de sus efectos.

Para esto la representación más importante es la contractual que es consumada por el contrato, "Contrato por medio del cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante, los actos jurídicos que este le encarga", al que recibe se le llama "Mandatario" y el que concede la representación "Mandante", representante y representado respectivamente."¹²⁴

Tipos de mandato

En estos casos van con relación a su naturaleza, variedad y extensión de los actos que se desee encomendar al representante:

Mandato especial

Es el que se confiere para que el mandatario realice por el mandante, los actos o el negocio de forma limitativa que este le encarga. Debe ser interpretado restrictivamente, de tal manera que cualquier acto o negocio ajeno al encargado no podía ser ejecutado por el representante, en caso de incurrir en el exceso o traspaso del poder, podrá y será un caso similar al de ausencia de representación, para todo esto se hace nula la representación.

Mandato General

Este acto se concede para la realización de todos los actos o negocios que encuadren dentro de una especie determinada, tomando en cuenta que el representante tiene la facultad de obrar por cuenta y a nombre del representado con el acto o negocio donde se comprenda el poder.

La ley reconoce en todo esto tres tipos de mandato general para facultar al mandatario a realizar una serie de indeterminados actos de la misma naturaleza, los cuales son: Mandatos para actos de administración, actos de dominio y actos de pleitos y cobranzas.

Para todo esto privan las siguientes reglas:

- Pueden ser limitativos expresamente estipulados.
- Se puede conceder un mandato que contenga las tres especies de actos, de administración, de pleitos y cobranzas y de dominio (Poder General Amplísimo).

El mandato sin representación

Es aquel en el que el mandatario puede optar libremente entre:

- Tratar los negocios a nombre y por cuenta de su mandante o
- Tratados en su propio nombre (aunque en realidad será siempre por cuenta de su mandante) Mandato consigo mismo o contrato.

10.3 Mandato complejo

Este es el acto por el cual se exige de las personas o entes jurídicos, vinculen su voluntad a los preceptos de la norma, o también la declaración de la conducta que debe tomarse, con el carácter de necesario para cumplir con la norma.

El concepto del mandato es uno de los más fundamentales en las medidas a tomar por el derecho, por lo mismo tal vez sea indefinible en el sentido de que no puede reducirse a otros conceptos más genéricos, que los comprendan. Por lo demás es de conocimiento de todos por intuición de lo que significa mandar, imponer la voluntad propia a la ajena etc.

Ahora bien referente a los tipos de mandatos, encontramos que pueden ser generales, abstractos concretos y particulares, autónomos y complementarios. El tipo de los generales y abstractos son los de la ley, en la que ordena algo a un tipo de personas consideradas, no individualmente cada una, sino como formando parte del grupo, considerando la ley, las situaciones jurídicas de una manera abstracta, y no en su realidad concreta.

Lo contrario acontece en los mandatos concretos e individuales, como son los apercibimientos; las sentencias, los requerimientos, etc. Son mandatos autónomos aquellos que subsisten por si mismos y no presuponen un mandato diferente del cual dependan y al que contemplan.

Los complementarios son sus opuestos; por ejemplo la sentencia se basa en una ley cuya eficacia jurídica se integra debidamente en los casos en que aquella es violada.

Carnelutt, define el mandato como “la imposición de la regla mediante la fuerza”,¹²⁶ pero al hacerlo, confunde la ejecución del mandato con el mandato mismo) lo que equivale a confundir la sentencia penal, que impone la pena de prisión, con la prisión misma”.¹²⁷

10.4 Estipulación a favor de terceros

Es la declaración unilateral de voluntad, también llamada estipulación por otro. Es en si una cláusula contractual en la que se concede, obligaciones, o un derecho para alguien que no ha intervenido ni ha sido representado por el acto. Es una promesa de beneficiar a un tercero contenida en una cláusula del contrato, en la cual las partes acuerdan hacer una prestación en favor de alguien ajeno al contrato.

El beneficiario que resulta acreedor, sin intervenir, ni proponérselo, puede incluso ignorar, en un principio el nacimiento de su derecho a la prestación prometida. Su voluntad no es consultada ni es imprescindible para la realización del acto, por eso en el que la ausencia de voluntad del beneficiario, se ha permitido clasificarlo, como una declaración unilateral de voluntad, esto por no intervenir en el acto.

Renovación y rechazo

Esta figura jurídica tiene la particularidad, de que la obligación que genera es revocable hasta cierto momento por el estipulante, quien puede arrepentirse de la promesa y retirarla, mientras el tercero no demuestre interés declarado de recibir el beneficio, además es rechazable por este último quien puede

rehusar del derecho otorgado. En tal caso en que el tercero rehusa la prestación estipulada a su favor, el derecho se considera como no nacido.

Efectos de la estipulación

Primero: Hace nacer un derecho de crédito en favor del tercero, quien puede exigir el cumplimiento de la promesa, salvo pacto en contrario.

Segundo: También el estipulante tiene la facultad de exigir al promitente el cumplimiento de su promesa.

Tercero: El promitente puede resistirse o negarse al cumplimiento, por causa legalmente justificada, oponiendo las justificaciones o defensas que procedan al contrato en el que se hizo la estipulación. [...]

[...] *Naturaleza de las personas morales.*

10.5 Persona Ficticia

En torno a la naturaleza de las personas morales se han formado y formulado diferentes teorías, pero las principales son tres; la de la ficción, la realista y la del patrimonio afectación.

En la teoría de la ficción.- los juristas del siglo pasado solían atribuir a las personas morales carácter ficticio, negándoles en consecuencia sustantivo propio, más sin embargo no pudieron más que reconocerles capacidad jurídica. Para los mantenedores de la tesis de la ficción; las personas morales, son siempre agregados de individuos, sin la unidad espiritual y física, característica de la persona.

Se podría explicar que las personas morales son seres ficticios, sujetos artificialmente por y para el derecho positivo.

“Ducrocq, desarrolló amplia y claramente esta tesis, sosteniendo que la idea de la persona moral (que él llama civil) se basa necesariamente en una ficción legal, puesto que si las físicas se resuelven a los sentidos y se imponen en cierta forma a la atención del legislador. Sucede de manera distinta en las personas morales”.

128

Solo por ficción se puede decir que estas entidades por así decirlo metafísicas que existen, que nacen, que obran o que mueren.

Igualmente por la ficción estos seres producto de la razón pueden asimilarse a las personas naturales, desde el punto de vista de sus intereses o de sus derechos.

Las personas morales en el concepto anteriormente mencionado son personas ficticias, por que escapan a la aprensión de nuestros sentidos, por que su existencia está confiada en el derecho del dominio o dominio del derecho. Pero por otra parte añade “la ficción estaría desprovista de todo efecto jurídico permaneciendo en estado de pura hipótesis”,¹²⁹ esto en el caso de que la ley no interviniera para reconocerla y sancionarla.

Si todos podemos imaginarnos una ficción solo el legislador, puede introducirla en una esfera del derecho positivo, y hacer de esta o estas personas civiles capaces de constituir sujetos de derecho, a semejanza de las personas reales.

La personificación no solamente presta vida a seres desprovistos de existencia física, sino conferirles además determinados atributos, que los individuos reciben de la naturaleza o de la ley, de los cuales solo el poder público tiene facultad de disponer a su favor. [...]

(Footnotes)

¹²¹ Bejarano Manuel, "Obligaciones Civiles" 3ª, ed. Harla, México 1984, pág. 212.

¹²² Idem.

¹²³ Ibidem.

¹²⁴ De Pina Rafael. Passim, pág. 69.

¹²⁵ Passim.

¹²⁶ De Pina Rafael. Passim, pág. 69

¹²⁷ Passim.

¹²⁸ Pallares Eduardo, 21º ed. Porrúa, México 1994, pág. 710.

¹²⁹ Idem.

NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Dentro de ésta unidad abordaremos los conocimientos referentes al contrato colectivo de trabajo; iniciando en un primer momento con su interpretación y en un segundo momento su contenido.

Estos aspectos son importantes dentro del contrato colectivo de trabajo; ya que nos permitirán ver las ventajas y desventajas de éste.

El contrato colectivo del trabajo tiene un elemento obligatorio y un elemento transitorio que se analizarán dentro de ésta unidad.

Por último se relacionarán los contratos colectivos de trabajo con los individuales.

Objetivo Particular:

Analizar la naturaleza jurídica del contrato colectivo del trabajo; sus ventajas y desventajas, así como conocer su relación con los contratos individuales de trabajo y su distinción.

CONTENIDOS:

11.1. Interpretación.

11.2. Contenido.

11.3. Elemento obligatorio.

11.4. Elemento transitorio.

11.5. Su relación con los individuales.

NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

[...] 11.1 Interpretación

En cuanto a la interpretación, la ley federal del trabajo nos dice en el artículo 18 que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

El artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Este precepto va con la idea tradicional de que el derecho del es un derecho de lucha y de clase al reconocer que el derecho laboral tiene como misión fundamental el buscar el equilibrio entre los factores de la producción (Ley Federal del Trabajo).

El artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. (Ley Federal del Trabajo).

Con respecto a este artículo en la práctica puede resultar conflictivo ya que las leyes deben contener disposiciones de tipo positivo y no declarativo. Corresponde a la doctrina y no a la ley establecer los principios rectores de las disciplinas a que se refieren y dar contenido a las normas que posteriormente se incluyan en los ordenamientos legales.

11.2 Contenido

a) "La empresa o empresas y sindicato o sindicatos que los celebren así como los establecimientos o dependencias que de aquellas abarque, puesto que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos.

b) Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación.

c) Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios las horas de trabajo la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones.

d) Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores como, jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes herramientas para el trabajo, quien los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y cuando exista sindicato envíe a los candidatos para ocupar puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

e) También regula forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos es, decir de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran.

f) Es común incluir cláusulas que señalen a grandes rasgos las formas de imponer las sanciones y también en este punto se incluye cuando exista la cláusula de exclusión por separación¹³⁵

En el artículo 392 de la ley, permite que en los contratos colectivos se establezca la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y que sus resoluciones sean ejecutadas por las juntas de conciliación y arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

El maestro de la Cueva afirma que el contenido del contrato colectivo mexicano del trabajo comprende las siguientes partes.

a) La envoltura. Aquí hay dos clases de normas: sobre la vida del contrato, como principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo.

b) El campo interno. De la empresa o empresas, departamentos en donde se va regir el contrato.

c) Elemento obligatorio. Esta formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato fijación de las obligaciones de las partes.

d) Elemento normativo. Este se integra según la doctrina extranjera de las condiciones generales para la prestación individual del servicio.

e) Cláusulas eventuales; ocasionales o accesorias; Estas pueden existir o no existir o bien existiendo no son fundamentales como contenido del contrato.¹³⁶

Para que quede más claro, la envoltura a que se refieren al campo de aplicación del contrato; toda la empresa, varias empresas o solo algunos departamentos de aquella.

En el elemento obligatorio son cláusulas por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos las citadas cláusulas de exclusión, etc.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquellas que indican como desempeñar el trabajo, horarios, duración de la jornada, descansos, etc.

La ley federal del trabajo dice en el artículo 391 que el contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo;
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

11.3 Elemento obligatorio

A este elemento también se le conoce como “elemento compulsorio” y tiene como finalidad el lograr que se cumpla el elemento normativo, el elemento compulsorio se encuentra integrado por las siguientes cláusulas.

1.- “La cláusula de inclusión de exclusión por un ingreso como se le a denominado tradicionalmente y que se encuentra reglamentada en el articulo 49 de nuestra ley y que consiste en la facultad que tienen los sindicatos de imponer al patrón la obligación de que sólo pueden entrar a prestar sus servicios al centro de trabajo los elementos sindicalizados.

2.- El elemento compulsorio comprende la cláusula de exclusión y que esta prevista en el articulo 236 de nuestra ley y que consiste en la facultad que tienen los sindicatos de pedir la separación del empleo de aquellos trabajadores que hubiesen renunciado o que hayan sido expulsados del seno de la organización sindical.”¹³⁷

11.4 Elemento transitorio.

Este elemento es el que comprende las obligaciones que una vez cumplidas quedan extinguidas totalmente, es decir que no son de trato sucesivo sino que se agotan en su cumplimiento por ejem: la obligación que se establece en algunos contratos colectivos de trabajo de la empresa imprima por su cuenta determinado numero de ejemplares para repartirlos entre los trabajadores una vez cumplida esta obligación se agota”.¹³⁸

11.5 Su relación con los individuales.

Aquí podemos hablar de lo sujetos de un contrato colectivo de trabajo como podrán ser.

- a) Un sindicato de trabajadores o varios
- b) Un patrón o varios;
- c) Uno o varios sindicatos de patrones

“Se dice que sujetos de contrato colectivo de trabajo es un sindicato de trabajadores o varios debido a que es precisamente el sindicato de trabajadores el que concierta mejores condiciones de trabajo que tos

establecidos en la propia ley. El sindicato es el único detentador de un contrato colectivo de trabajo por que no podría efectuarse un trato a fin de establecer las condiciones de prestación del trabajo con un grupo amorfo de trabajadores es necesario un trabajadores organizados y legalizados.”¹³⁹

Los patrones o sindicatos de patrones también forman parte de los sujetos en el contrato colectivo de trabajo, ya que pueden coaligarse en defensa de sus intereses, además de que siempre los sindicatos de los trabajadores presentan mejoras en la prestación del servicio efectuando tratos con las personas que detentan o detienen los medios de producción.

Pueden formar parte de los sujetos varios sindicatos es decir si dentro de la misma empresa existan varios sindicatos.

Cuando existen varios sindicatos se observan las siguientes reglas:

* “Si ocurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor numero de trabajadores dentro de la empresa;

* Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre que se pongan de acuerdo.

En caso contrario cada sindicato celebrara un contrato colectivo pan su profesión

* Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o industria podrán los primeros celebrar un conrajo colectivo para su profesión siempre que el numero de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o industria.”¹⁴⁰

(Footnotes)

¹³⁵ Guerrero Euquerio. Passim, págs. 333, 334.

¹³⁶ Porruas y López Armando, “Derecho Mexicano del Trabajo (individual y colectivo)” Editorial Porrúa, México 1978, págs. 165, 166.

¹³⁷ Lic Vázquez José Antonio, “Derecho del Trabajo II” Recopilación de José Romero Lagunas, México 1959, págs. 115, 116.

¹³⁸ Ibidem. pág. 116.

¹³⁹ Arriaga Flores Arturo. Passim, pág. 124.

¹⁴⁰ Passim. págs. 124, 125.

**NACIMIENTO Y DEPÓSITO DEL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Dentro de esta unidad se hablará de los requisitos de fondo y forma del contrato colectivo de trabajo, haciendo énfasis en un primer momento en el titular de la contratación colectiva, haciendo énfasis en el consentimiento y las formalidades para el mismo.

Objetivo Particular:

Analizar los requisitos de fondo y forma que exige el nacimiento del contrato colectivo de trabajo; quién es considerado el titular de la contratación y quien debe de otorgar el consentimiento.

CONTENIDOS:

12.1. Titular de la contratación colectiva.

12.2. Consentimiento.

12.3. Formalidades.

**NACIMIENTO Y DEPÓSITO DEL
CONTRATO COLECTIVO DE T RABAJO**

[...] 12.1 *Titular de la contratación colectiva.*

Empecemos por definir lo que es el contrato colectivo de trabajo:

“Es convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuajadas debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos (art. 386, LFT)

Con la anterior definición, podemos darnos cuenta que el único titular del contrato colectivo es el sindicato, con exclusión de cualquiera otra asociación profesional creada de acuerdo con las normas de trabajo.

Cuando un patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este cuando lo solicite un contrato colectivo. Y que si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la LFT.

‘Si existiesen varios sindicatos dentro de la misma empresa se observaran las siguientes normas:

1. “Si ocurren sindicatos de empresa o industria o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

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

3. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o industria podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o industria (art. 388, Ley Federal del Trabajo)”.¹⁴¹

De acuerdo con lo previsto del artículo 389 de LET. Cuando un sindicato a dejado de representar el interés profesional de la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, y previa declaración de la junta de conciliación y arbitraje se produce la pérdida de titularidad del contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si la misma se pierde el sindicato dejara de tener la representación del interés profesional, y por tanto la administración del contrato colectivo. Si otro sindicato no titular reclama para si la titularidad y administración futura por que cuenta con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa o establecimiento, es un hecho que podrá demostrarse en juicio sobre titularidad en donde la prueba idónea del recuento se demuestre esa mayoría a favor del sindicato reclamante.”¹⁴² [...]

[...] 2. *El consentimiento y sus vicios*: lamentando la continua repetición, diremos que el derecho del trabajo no está regido ni por la doctrina ni por las disposiciones del derecho privado.

La teoría de *la huelga-delito*, aceptada por el Código Penal francés de principios del siglo pasado, independientemente de su pretendida justificación por la concepción individualista y liberal del derecho civil, se apoyaba también en la tesis de que la amenaza y con mayor razón la huelga misma, era una coacción violenta contra el patrono.

En la vida de nuestros años finales del siglo XX no se concibe la acción procesal de un empresario para que se declare que no hubo consentimiento de su parte en el acto de la firma del contrato colectivo, o que su consentimiento estuvo viciado por error, dolo o violencia, en los términos de los arts. 1812 y sigts. del Código Civil. Pero si algún acto del sindicato constituyera un delito, sería la autoridad pena a que tendría que resolver.

3. *Los requisitos formales*: son dos, *la forma escrita y el depósito ante la autoridad que designe la ley*; y anticipamos que una y otro son elementos fundamentales para la vida y eficacia de las convenciones colectivas.

A) *Un apunte de derecho comparado nacional y extranjero*: los autores de la Ley del Trabajo de Veracruz comprendieron la necesidad e importancia de la forma escrita para el contrato colectivo y la consignaron en el art. 25: *el contrato colectivo de trabajo debe con Signarse por escrito*.

La Ley alemana sobre el contrato colectivo de trabajo (*Tarifvertragsverordnurng*) de diciembre de 1918, posterior a la Ley de Veracruz, impuso en sus artículos primero y quinto la forma escrita y el depósito; la ley nueva de 1949 recogió las dos instituciones. La legislación francesa desde la ley de 1919, consignó también las dos formalidades; el art. 31d del actual Código del Trabajo, igual al de la Lev de 1919, es interesante para nosotros, porque decretó la nulidad de la convención colectiva a la que le faltase la forma escrita: *la convención colectiva de trabajo debe redactarse por escrito, bajo pena de nulidad*, fórmula esta última que podría ser un antecedente de nuestra Ley de 1931. Finalmente, el derecho italiano parte asimismo de la convención escrita, pero no regula la cuestión del depósito, porque, según hemos explicado, los sindicatos se han opuesto a toda reglamentación sindical.

B) *La forma escrita en las leyes de 1931 y 1970*: el breve apunte del párrafo anterior, que habríamos podido ampliar, muestra que es tamos frente a una formalidad que pudiéramos nombrar universal.

La Ley de 1931, acabamos de decirlo, pudo haberse inspirado en la Ley francesa de 1919; su art. 45, párrafo primero, decía que ‘el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad’. La exposición de motivos justificó el requisito, así como también la exigencia del depósito, en un párrafo conciso:

Los contratos colectivos de trabajo han de constar por escrito y deben inscribirse en registros públicos, por la necesidad que existe de que el contrato colectivo y su contenido sean conocidos con certidumbre, no

solamente por los miembros del sindicato contratante, sino también por las personas que por virtud de la representación ejercida por aquél, se encuentran ligadas por el contrato.

La comisión no tenía la intención de modificar el sistema, e iba a pasar el precepto tal como se hallaba redactado, cuando alguien preguntó si la nulidad afectaba únicamente a la falta de forma escrita o se extendía también a la exigencia de *que se hiciera por triplicado*. Convencida la comisión de que quizá ni siquiera el derecho civil se hubiera atrevido a decretar una nulidad en esas condiciones, dividió el párrafo, para mencionar los tres ejemplares, exclusivamente, para los efectos del depósito.

C) *El depósito*: con la sola excepción del derecho italiano, todas las legislaciones que conocemos, exigen el requisito. La Ley de 1970 señaló en el art. 390 la razón de la institución, al decretar que “el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”, que puede ser anterior, lo que producirá una aplicación retroactiva, o posterior, lo que conducirá a una diferición.

Fue necesario introducir otro cambio: en el año de 1931 no estaba generalizado el sistema de las juntas de conciliación municipales o locales, por cuya razón, su art. 45 marcó como autoridades ante las que debería hacerse el depósito a las juntas de conciliación y arbitraje y en su defecto, a la autoridad municipal. El art. 390 de la Ley nueva suprimió a las autoridades municipales y encomendó el depósito a las juntas de conciliación y arbitraje y a las meramente conciliatorias.

D) *Facultades de la autoridad depositaria*: compartimos la tesis de que ni la autoridad que recibe el depósito ni otra alguna puede hacer observaciones ni al procedimiento que se siguió para darle vida ni al contenido del contrato colectivo. Los argumentos en favor de la tesis son incontables e incontrovertibles, por lo que sólo mencionamos algunos de los más importantes: a) En primer término, *el principio de la libertad sindical*. El art. 359 garantiza la libertad de los sindicatos para. . . *organizar sus actividades*, libertad que no existiría si el resultado de su actuación, el más importante de los cuales es la celebración de las convenciones colectivas, estuviese supeditado al criterio o capricho de alguna autoridad. b) El segundo argumento consiste en que ninguna disposición legal autoriza a la autoridad depositaria a efectuar pesquisas sobre la formación y contenido de un contrato colectivo. c) Un tercer argumento deriva del art. 390, según el cual, la autoridad depositaria “anotará la fecha y hora de presentación del documento”; ninguna otra función le corresponde. De ahí que el párrafo segundo del precepto, ya lo explicamos, señale que “el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento”.

E) *Consideraciones complementarias*: la forma escrita y el depósito son formalidades que pertenecen a la naturaleza de las convenciones colectivas: la única fuente formal no escrita que conocemos, es la costumbre, pero las convenciones colectivas, no obstante ser como ella una fuente autónoma, están más cerca de la ley en la manera de su creación y aplicación: son el resultado de un acto de voluntad consciente, que se propone producir efectos jurídicos inmediatos; su forma escrita es la misma de la ley y su depósito es algo parecido a una publicación. Como dice la *Exposición de motivos* de 1931, necesita darse a conocer a quienes van a quedar obligados a su cumplimiento, a los que vengan mañana a la empresa o establecimiento y aun a terceras personas.

A manera de resumen diremos que *la forma escrita es una garantía de autenticidad, de certeza de nuestros derechos y de nuestras obligaciones, en tanto el depósito es el procedimiento usual en el derecho del trabajo para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir de cual cobra vigencia*. [...]

(Footnotes)

¹⁴¹ Ramos Eusebio, Tapia Ortega Ana Rosa, “Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” 4ª edición, edit. Sista, México 1993, pág. 233.

¹⁴² Ob. Cit. págs. 233, 234.

CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

Dentro de esta unidad se abordarán en primera instancia lo que es una cláusula de exclusión de los contratos colectivos; iniciando con un estudio de los antecedentes, para explicar, a partir de esto la envoltura del contrato colectivo, y la responsabilidad de su aplicación.

En un segundo momento se hablará del patrón, el sindicato y el trabajador y su relación con las cláusulas de exclusión de los contratos colectivos.

Objetivo Particular:

Conocer la cláusula de exclusión de los contratos colectivos; sus antecedentes históricos; la responsabilidad de su aplicación; su relación con el patrón, el trabajador y los sindicatos.

CONTENIDOS:

13.1. Antecedentes.

13.2. Envoltura del contrato colectivo.

13.3. Responsabilidad en su aplicación.

13.4. Patrón.

13.5. Sindicatos.

13.6. Trabajador.

CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

[...] Cláusulas de exclusión

13.1 Antecedentes.

“La cláusula de exclusión se encuentra consignada en el artículo 395 de la LFT, que a la letra dice:

“Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

Esta cláusula consiste en la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas que separen de las mismas a los trabajadores que:

- a) Hayan renunciado al sindicato
- b) Sean expulsados de el sindicato.

Desde luego dicha separación se solicita sin responsabilidad legal para la empresa.

Se le considera anticonstitucional porque ataca los derechos esenciales del hombre, como son la libertad de trabajo y la de asociación profesional.

La cláusula de exclusión contraria lo dispuesto en el art. 358 LFT en el sentido de que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”...¹⁴⁵

“Requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión.

- a) EL trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción.
- b) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él.
- c) El sindicato que aplica la cláusula debe cumplir requisitos de fondo y de forma.
- d) Debe ser solicitado por escrito al empresario por parte del sindicato.

Requisitos de forma

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de c/u de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- e) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las 2 terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- f) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.”¹⁴⁶ [...]

[...] CAPÍTULO XXXVI LA ENVOLTURA PROTECTORA

En el capítulo XXXI, apartado quinto, transcribimos la definición de la envoltura protectora del profesor Barthélemy Raynaud, primera que conocimos y suficientemente connotativa. Diremos ahora, a manera de síntesis, que la envoltura protectora *es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo*, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes.

I. LAS NORMAS LEGALES Y SU SIGNIFICACIÓN

El art. 47 de la Ley de 1931 no contenía ninguna mención expresa sobre la envoltura protectora, si bien, con apoyo en la fracción quinta, podían las partes consignar las reglas que convinieran, tanto más por cuanto el art. 55 perfeccionó el sistema, al decretar que el contrato colectivo podría celebrarse *por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada*. La comisión trasladó el art. 55 a la frac. III del 391 y lo convirtió en una de las cláusulas del contrato colectivo. Al mismo tiempo, uniformó la terminología: *tiempo determinado o indeterminado y obra determinada*, términos que se reproducen en el art. 397, un prólogo a las normas para la revisión de los contratos colectivos. Este cambio no constituyó un imperativo cuya falta provocaría la inexistencia o nulidad de la convención, pues su falta se suple con las disposiciones de la propia ley.

La frac. III del art. 391 es, aparentemente, una disposición escueta e incompleta, pero creemos que engloba las distintas cuestiones que plantea la envoltura protectora: la duración asignada al contrato colectivo implica el señalamiento del día y hora en que principiará a surtir efectos, lo cual, a falta de una regulación expresa, se determinara, de conformidad con el art. 390, por la fecha y hora del depósito; de la misma manera, la terminación del plazo de vigencia dependerá del inicio del lapso de duración.

II. LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Después de su nacimiento, la vida de los contratos colectivos cruza por tres momentos reglamentados en la ley: *la duración*, esto es, el tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de

clases; *la revisión*, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y *la terminación*, que es, para emplea algún giro, la solución antipática. No son momentos ajenos, sino al contrario, vinculados, en especial los dos primeros, porque las convenciones colectivas están hechas para durar, con los cambios que imponen el transcurso del tiempo, las transformaciones sociales, y la evolución de los fenómenos económicos.

A) *La duración*

En la duración 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 del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas. Una de las funciones principales en torno a los términos de vigencia, es la armonía entre esos dos principios: una convención colectiva debe durar, pues de otra suerte, la actividad de las empresas, o si se prefiere, la marcha de la economía se haría sumamente difícil; de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia. Pero, por otra parte, los fenómenos económicos están en una transformación permanente, lo cual, según muestran las estadísticas, con un aumento continuo de los precios de los productos de consumo; consiguientemente, una convención colectiva petrificada significaría una congelación de las condiciones de trabajo y, en especial, de los salarios. De esta oposición nace la síntesis: *un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración*.

En el apartado anterior marcamos las tres posibilidades de duración: tiempo determinado, al que la Ley de 1931 denominaba tiempo fijo, que no podrá ser mayor de dos años, pues si se fijara uno superior, el contrato colectivo podría no obstante ser revisado cada dos años parcial o totalmente; de acuerdo con lo dispuesto en el art. 397; el art. 399 contiene una especie de contradicción, pues menciona la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será revisable cada dos años. *Tiempo indeterminado, al que la citada Ley de 1931 llamaba tiempo indefinido*. Finalmente, *obra determinada*: no era posible fijar un plazo fijo de duración, pues, aun cuando los constructores de la obra programaran seis meses, uno o dos años, podría ocurrir que los trabajos se prolongaran por un tiempo mayor.

B) *La revisión*

Con el nombre de revisión se conocen *los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas*. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, *inyectarle nueva vida*, evitando así su destrucción y desaparición.

1. *Un principio general*: hemos expuesto la tesis,¹ apoyada en el art. 394 de la Ley, de que los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios del trabajo, sino a la inversa, su superación constante. Por consiguiente, la revisión no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba, lo que no es óbice para que se modifiquen algunas reglas de carácter técnico o algunos aspectos del elemento obligacional.

2. *Las formas de la revisión*: la práctica mexicana ha, creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de revisión convencional y revisión obligatoria.

A) *La revisión convencional*: nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

B) *La revisión obligatoria*: el sistema que vamos a considerar es una institución propia del derecho mexicano. La Ley de 1931 contiene entre líneas un propósito de dar estabilidad a las convenciones colectivas sin desconocer el derecho de los trabajadores y patronos para darlas por terminadas. La Ley nueva corrigió las deficiencias y concibió a la revisión como *el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención*. Se le da el nombre de *revisión obligatoria*, porque tanto el sindicato

obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurren a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento — y habremos de regresar al tema— el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

a) *Los titulares de la acción de revisión*: son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos. El art. 398 de la Ley reunió las diversas hipótesis que pueden presentarse: a) Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrono, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión. b) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos. e) Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará “siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo”.

b) *Modalidades de la revisión*: es un procedimiento periódico, quiere decir, deberá efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas.

La idea de la libertad de acción de los sindicatos obreros y de los patronos, creó, dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades, a las que se dan los nombres de *revisión en plazo convencional* y *revisión en plazo legal*.

La primera es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. No debe confundirse con la que llamamos *revisión convencional*, porque ésta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo, en tanto la revisión de que ahora nos ocupamos es la que debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario. Si se analiza cuidadosamente esta posibilidad se puede concluir que el sistema de revisión en plazo convencional se convierte en un contrato colectivo por tiempo determinado, más reducido que el término de revisión legal. Concluimos este párrafo con la pregunta imposible de si pueden pactar los trabajadores y el patrono que la revisión sólo se efectuará en plazos mayores al máximo legal; la respuesta es negativa, porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo que si existiera la cláusula no produciría ningún efecto legal dados los términos del artículo quinto de la Ley.

La revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A este respecto, el art. 397 decreta la obligatoriedad de la revisión, la que deberá efectuarse en aplicación de los arts. 399 y 399bis.

c) *La oportunidad para el ejercicio de la acción*: la revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados.

La versión original de la Ley nueva señaló un plazo máximo de dos años y puntualizó tres situaciones en el art. 399:

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, *sesenta días antes*: a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años. b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor. c) Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada.

El párrafo final del precepto dispone que para el cómputo del término “se atenderá a lo estipulado en el contrato colectivo y, en su defecto, a la fecha del depósito”.

En el mes de diciembre de 1974 se adicionó a la Ley un art. 399bis, en el que se precisó que, independientemente de la revisión general bianual, “los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria”; el propio precepto estableció que la solicitud de

revisión deberá hacerse, por lo menos, *treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.*

La adición introdujo una importante distinción entre una *revisión general y una parcial.* La justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja, de manera más inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo.

d) *Formalidades de la solicitud:* la Ley no exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, pero es la práctica constante, tanto para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación, cuanto para la intervención de la autoridad como un conciliador experimentado, que ayude a la obtención de un resultado favorable.

3. *El período de revisión:* damos ese nombre al lapso de treinta días para la revisión parcial o de sesenta para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo. No son términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

Para el desenvolvimiento de *las pláticas* durante el período de revisión no existe ningún procedimiento legal: las convenciones colectivas y sus modificaciones deben ser el resultado de un acuerdo libre de voluntades; partiendo de esta tesis, no quiso el legislador imponer reglas fijas porque habría contrariado el principio de negociación y contratación colectiva libre, máxime que no es obligatoria la presencia de un conciliador oficial.

4. *Consecuencias de la falta de solicitud de revisión:* el art. 400 de la Ley dispone que si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato “se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración”.

5. *La terminación del período de revisión:* concluidos los términos legales y sus prórrogas, son posibles dos resultados, un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas.

En esta segunda situación, la Ley nueva adoptó una solución opuesta a la consignada en la Ley de 1931: aquella primera ley federal establecía en su art. 56 que si en el período de revisión o en su prórroga “no se ponían de acuerdo las partes, se sometería el asunto al conocimiento y resolución de la junta de conciliación y arbitraje; en el concepto de que durante la tramitación ante la junta quedaría en vigor el contrato de cuya revisión se trata”. La norma estaba en oposición con la idea de la libertad sindical del Artículo 123 y con los principios del proyecto para una ley nueva, que no aceptaban el arbitraje obligatorio para la fijación de las condiciones de prestación de los servicios, salvo que los sindicatos obreros acudieran ante las juntas dentro del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica. Al modificar la comisión el sistema, los trabajadores, de acuerdo con el art. 450, fracs. II y III podrán acudir a la huelga, “al terminar el período de vigencia de las convenciones colectivas”; esta solución está ratificada en el art. 400 de la Ley, que dispone que la prórroga del contrato colectivo para un segundo período de vigencia, surtirá efectos solamente en la hipótesis de que no se haga uso del derecho de huelga. [...]

[...] 13.3 *Responsabilidad en su aplicación.*

Las juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia legal y quedaron acreditados, y en caso contrario, declara que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de las juntas en la vida interna del sindicato.

13.4 *Patrón*

Para que el patrón quede sin responsabilidad, de conformidad con la ejecutoria pronunciada en el amparo directo 1535/40, basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que se cerciore que el oficio que envía el sindicato por medio del cual solicita la sanción, sea auténtico y que le conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato.

“Al patrón solo compete en el caso de aplicación de la cláusula de expulsión cerciorarse de:

- a) Autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión.
- b) Qué en el contrato exista consignada dicha cláusula.
- e) Qué los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato.

Una vez que esto se acredite, el patrono sin ninguna responsabilidad esta obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pretenda intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de la cláusula”...¹⁴⁶

13.5 Sindicatos.

Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos motiven la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización y queden debidamente probados...¹⁴⁷

Art. 246 fracc. VII de LFT de 1931 dispone:

Los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las 2/3 partes de sus miembros, es inconcluso que para la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicando, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos ...¹⁴⁸

Art. 371 LFT Fracc VII. M motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las 2/3 partes del total de los miembros del sindicato.

13.6 Trabajador.

“La cláusula de exclusión produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula de exclusión.

* Trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, y finalmente la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

*El trabajador no podrá aspirar a su jubilación.

*Tendrá derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera derecho y que hubiera adquirido en virtud del contrato colectivo del trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa

donde labora o las demás prestaciones que consigna la ley, tales como el derecho al pago de prima de antigüedad” ...¹⁴⁸ [...]

(Footnotes)

¹⁴⁵ Cabazos Flores Baltasar, “Orientaciones Teórico-Prácticas”, segunda edición, Edit. Trillas, México 1992, págs. 162, 163.

¹⁴⁶ Cabazos Flores. Ob. Cit. págs 164,165.

¹ Consúltese el capítulo XXXV: Formación y vida de los contratos colectivos, apartado III. La protección de las minorías.

¹⁴⁶ Cabazos Flores, Ob. Cit. págs. 164, 165.

¹⁴⁷ Cabazos Flores, Idem, págs. 164, 165.

¹⁴⁸ Cabazos Flores, Ibidem, pág. 168.

¹⁴⁸ Cabazos Flores, Ibidem, pág. 168.

Dentro de ésta unidad explicaremos lo que son los conflictos de trabajo y el procedimiento que se lleva a cabo para darle solución de forma general.

En un segundo momento hablaremos de la composición de los conflictos de trabajo, haciendo énfasis en la transacción, jurisdicción, conciliación y arbitraje.

Objetivo Particular:

Conocer lo relativo a los conflictos de trabajo y el procedimiento de solución en forma genérica.

CONTENIDOS:

- 14.1. Concepto.
- 14.2. Procedimiento de solución.
- 14.3. Composición.
- 14.4. Transacción.
- 14.5. Jurisdicción.
- 14.6. Conciliación.
- 14.7. Arbitraje.

CONFLICTOS DE TRABAJO

[...] 14.1 Concepto

La palabra CONFLICTO, gramaticalmente se deriva de la voz latina CONFLIGERE, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término COLISSION, derivado verbal de Coligier, que si chocar, rozar.

El anterior concepto es muy técnico ya que conceptualiza al “Conflicto de trabajo” de una manera general y difícil de entender por lo tanto; para introducirnos más en el tema y conocer todo lo que este contiene, nos apoyaremos de los puntos de vista de algunos autores en relación al mismo.

El maestro Guillermo Caballenas dice que “el término conflicto tiene mucha similitud con colisión, sin embargo no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreducibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos. (149)

A continuación se exponen varias definiciones de distintos autores para caracterizar al Conflicto de Trabajo.

Doctor Mario de la Cueva, "Conflicto de Trabajo" son las controversias que se suscita en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. (150)

El Lic. Armando Porras y López define a "Los conflictos de trabajo" como las controversias jurídico económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual y colectiva. (151)

Según Krotoschin, "los conflictos de trabajo" en sentido amplio son las controversias que surgen en una relación de derecho procesal. (152)

El maestro español Pérez Botija, define a "los conflictos de trabajo" como la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales. Este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo sobre el cumplimiento o incumplimiento de las cláusulas, así como las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores. (153)

Jesús Castorena dice que "conflictos de trabajo" es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implicación, celebración, formación, interpretación alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo. Los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y las obligaciones de los sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de las normas legales, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley, ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de los servicios.

Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma (154)

El doctor Baltazar Cabazos Flores, en su obra "35 lecciones de derecho laboral", señala que por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos, esto es, derivados de la actividad laboral. Por esta causa los conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darle origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos. Agrega que conflicto difiere de controversia, ya que la extensión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión. (155)

Con las anteriores definiciones que hacen los distintos expertos de materia laboral podemos entender más ampliamente las características y elementos que constituyen a los "Conflictos de Trabajo" y por supuesto su origen y papel que juegan las partes en ellos, como también los motivos y posibles causas de su creación.

14.2 Posible solución

Como ya se mencionó el Conflicto de Trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o e las partes de un convenio colectivo.

Debido a su naturaleza especial, los conflictos, han requerido para su solución, no sólo la presencia de organismos especiales constituidos, dotados de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de este procedimiento han sido necesarios métodos y sistemas que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa

Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la CONCILIACIÓN y el ARBITRAJE como los métodos adecuados para solucionar esta clase de conflictos.

A continuación citará el concepto de la conciliación y el arbitraje que tienen mucha relación en cuanto a la solución del conflicto.

LA CONCILIACIÓN: Se considera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes y, consecuentemente, es el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa.

EL ARBITRAJE: es el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falta.

Los conceptos fueron tomados de la obra "Derecho Procesal de Trabajo por el autor Miguel Bermudez Cisneros con lo que nos hace más fácil la comprensión y el análisis del presente tema.

Causas de conflicto de trabajo.

Corresponde ahora investigar cómo es que se propician éstos no deseables pero tan comunes conflictos laborales.

Los presuntos son dos: el primero, es una relación jurídica de trabajo porque, lógicamente, sin la existencia de este requisito, no se pondrían presentar los conflictos que hoy nos ocupan. Podría objetarse esta idea aduciendo que muchos conflictos de los actuales conocen las Juntas de Conciliación y Arbitraje se motivan por la firma o reconocimiento de esta relación laboral y, por lo tanto, los conflictos pueden producirse sin el presupuesto.

El segundo presupuesto para la existencia de un conjunto laboral si es el hecho determinante del conflicto, esto es, el acontecimiento que genera la situación de franco enfrentamiento entre las dos partes de la relación laboral.

El maestro español Bayón, afirma que "este hecho puede tener su origen en la voluntad de una de las partes o provenir de una circunstancia objetiva, conectada directamente o no con la relación cuya alteración provoca". (156)

Siendo tan variados los objetos materiales de los conflictos o mejor dicho, las pretensiones, mencionaré las más importantes en cuanto a la frecuencia con la que se presentan.

**Pretensiones con finalidad novatoria de las condiciones ya existentes, cuyo contenido es la base reguladores de la relación.

**Pretensiones con finalidad interpretativa de las normas que rigen el contenido de dicha relación.

**Pretensiones con la finalidad de cumplimiento de los términos que integran los diversos aspectos del mencionado contenido.

**Pretensiones con finalidad extintiva de la relación, que taza de producir qué ésta cese definitivamente en sus efectos.

Los conflictos de trabajo son sin lugar a dudas manifestaciones de la lucha de clases, al constituir la más clara y rotunda contradicción entre la clase desposeída en contra de la clase poseedora de la riqueza que es la minoritaria.

Lo anterior no es nuevo ya que una característica del régimen capitalista debe predominar la ideología de los que tienen en sus manos los recursos e infraestructura.

El régimen capitalista tiene una clara manifestación precisamente en los conflictos de trabajo, en tal virtud podemos concluir, sin pretender agotar el tema, que los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de las contradicciones existentes, y sobre todo en lo económico- social y, en los

abusos y opresión hacia la clase trabajadora. En suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de los factores de producción o por la violación de un derecho.

Expuesto lo anterior, pasemos ahora a señalar las características.

Características de los conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo tienen las siguientes características.

A) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.

B) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral,

C) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.

D) Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos y dinámicos, en cambio los conflictos civiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.

E) Los conflictos de trabajo son del orden publicitario; es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, parcialmente en los conflictos colectivos y deben acatarse a las normas de trabajo imperativamente.

F) Ciertos autores señalan que en los conflictos de trabajo, los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual, en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la ley y el juez.

G) Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existen una especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre con los conflictos civiles. (157)

Gracias a la exposición y análisis de algunas características que dan origen a los conflictos, podemos decir que tienen una naturaleza tanto colectiva como individual, sin eliminar los conflictos jurídicos ni mucho menos los de orden económico. Para conocer más acerca de lo anterior pasaremos a la composición y clasificación de los “Conflictos de Trabajo”. [...]

[...] 1.3 AUTOCOMPOSICIÓN

Al igual que la autotutela, la autocomposición es un medio de solución parcial, porque proviene de una o de ambas partes en conflicto. La autocomposición es *unilateral* cuando proviene de una de las partes, y *bilateral* cuando tiene su origen en ambas partes. Pero a diferencia de la autodefensa, la autocomposición no consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno, sino, por el contrario, *en la renuncia a la propia pretensión o en la sumisión a la de la otra parte*. Según vimos anteriormente (*supra* 1.2), **Alcalá-Zamora** califica a este medio de solución como altruista, porque a través de él se hace prevalecer el interés de la otra parte, el interés ajeno.

Sin embargo, el mismo autor hispano reconoce que, atendiendo al estado de ánimo de la renuncia o de la sumisión, los móviles pueden variar sobremanera e incluso puede faltar por completo la espontaneidad, que debiera ser el requisito esencial de toda modalidad autocompositiva. “Por desgracia —advierte el procesalista en cita—, la desigual resistencia económica de los litigantes (sin desconocer por ello los enormes abusos procesales cometidos por los insolventes de mala fe), la lentitud y la carestía del procedimiento, las malas artes o las influencias de una de las partes o de su patrocinador, la desacertada conducción del pleito, etcétera, arrastran a autocomposiciones que son más bien rendiciones, en las cuales la decisión altruista viene provocada por la más o menos solapada imposición egoísta del contrario”.¹⁹

Por otro lado, es claro que la renuncia a la pretensión propia o la sumisión a la de la contraparte, puede ser también el resultado de una negociación equilibrada que satisfaga, así sea limitadamente, los intereses de las dos partes en conflicto.

Las especies de la autocomposición son el *desistimiento*, el *perdón del ofendido*, el *allanamiento*, y la *transacción*. Las tres primeras tienen carácter *unilateral* y la última, *bilateral*. [...]

[...] 1.4 HETEROCOMPOSICIÓN

En la heterocomposición la solución al conflicto es calificada de *imparcial*, porque no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia. [...]

[...] 1.3.4 Transacción

Por último la transacción es, de acuerdo con el art. 2944 del Código Civil del Distrito Federal, “un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura”.

La transacción es un medio autocompositivo bilateral, porque a través de ella las dos partes solucionan el litigio renunciando parcialmente a su respectiva pretensión y resistencia. Desde el punto de vista de la justicia de la solución, la transacción debe implicar una renuncia o concesión equilibrada y razonable de cada parte.

La forma más apropiada para llevar a cabo la transacción, la que ofrece mayores garantías, es la del *convenio judicial*, que es aquel que las partes celebran dentro de un proceso o juicio, con la aprobación del juzgador. Esta última otorgada al convenio judicial, la autoridad y eficacia de la *cosa juzgada* equiparándolo a una sentencia firme. Por esta razón si alguna de las partes no cumple con lo convenido, la otra podrá solicitar al juzgador que ordene la ejecución coactiva del convenio, sin necesidad de promover un nuevo proceso o juicio, sino directamente a través de la *vía de apremio* (arts. 2953 del Código Civil y 501 y 502 del Código de Procedimientos Civiles, ambos del Distrito Federal). El cumplimiento del convenio judicial también puede ser reclamado por medio del *juicio ejecutivo* (art. 443, frac. VI, del Código citado en segundo término).²³

La transacción, al igual que el desistimiento y el allanamiento, es un acto de disposición de derechos o al menos de pretensiones litigiosas, por lo que sólo puede recaer sobre derechos renunciables. Por este motivo, no pueden ser objeto de transacción entre otras, las siguientes cuestiones: 1) el estado civil de las personas; 2) la validez del matrimonio; 3) el delito; 4) el derecho de recibir alimentos; 5) los derechos que deriven de una sucesión futura o de un testamento antes de ser visto (arts. 2947, 2948 y 2950 del Código Civil distrital).²⁴

Por último, conviene advertir que, a diferencia de los medios autotutelares | que normalmente son revisables a través del proceso, por lo que no excluyen a éste en definitiva|, los medios de solución autocompositivos sí excluyen al proceso, ya sea evitando que este surja | cuando aquéllos se utilizan antes de que se promueva—, o ya sea extinguiéndolo en forma anticipada | cuando dichos medios se hacen valer en el curso del proceso|. En este último caso, los medios de solución autocompositivos funcionan como modos anormales de terminación del proceso, ya que impiden que éste continúe y que termine en forma normal, por medio de una sentencia que decida la controversia. [...]

[...] 3.3 JURISDICCIÓN Y OTRAS FUNCIONES DEL ESTADO

Desde ahora debemos aclarar que el concepto de la jurisdicción, al igual que los de acción y de proceso que más adelante examinaremos, tiene una relatividad histórica, según lo puso de manifiesto **Calamandrei**, ya que no podría encontrarse una definición absoluta, que fuese válida para todos los tiempos y para todos los pueblos.¹⁸ Vamos a referirnos al concepto de jurisdicción dentro del Estado democrático de derecho con temporáneo. Pero para poder determinar dicho concepto, estimamos pertinente analizar previamente las diferencias de la jurisdicción con respecto a las demás funciones del Estado.

La distinción entre la función legislativa, por un lado, y las funciones jurisdiccional y ejecutiva, por el otro, es relativamente sencilla, si se toma en cuenta la muy diferente naturaleza de los actos que resultan de cada una de ellas. A través de la función legislativa se van a crear normas jurídicas generales, a las que se

denomina leyes. Dentro de los Estados democráticos de derecho, sólo se da el nombre de ley a las normas jurídicas generales expedidas por el órgano legislativo —congreso, asamblea o parlamento—, que reúne a representantes electos por medio del voto popular.

También los poderes ejecutivo y judicial suelen tener facultades para expedir normas jurídicas generales. El Poder Ejecutivo, como hemos visto, puede ser investido por el Congreso de facultades extraordinarias para legislar en las hipótesis previstas en los arts. 29 y 131, segundo párrafo, de la Constitución. En estos casos excepcionales, por delegación de la función legislativa autorizada expresamente por la Constitución, el Poder Ejecutivo expide verdaderas leyes. Pero aparte de estas hipótesis excepcionales, el Poder Ejecutivo también puede expedir normas jurídicas generales, que se distinguen de las leyes por dos características, entre otras: 1) el nombre que se da a estas normas es el de reglamento, y 2) las normas reglamentarias normalmente están subordinadas a la existencia y al contenido de la ley, que tiene una jerarquía superior a aquéllas, las cuales tienen como función primordial desarrollar las bases expresadas en dicha ley.¹⁹

También el Poder Judicial de la Federación está facultado para expedir normas jurídicas generales. Por un lado, el Consejo de la Judicatura Federal tiene a su cargo determinar a través de acuerdos generales el número y la competencia por materia de los órganos del poder Judicial de la Federación, así como las circunscripciones territoriales en que dichos órganos deben ejercer su competencia (arts. 94, párr. quinto, de la Constitución y 81, fracs. IV, V y VI de la LOPJF). Por otro lado, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación está facultado para determinar, también mediante acuerdos generales la competencia por materia de cada una de las salas y el sistema de distribución de los asuntos de que éstas deban conocer; así como ordenar la remisión a los tribunales colegiados de circuito de aquellos asuntos en los que haya establecido jurisprudencia (arts. 94, párr. sexto, de la Constitución y 11, fracs. IV y VI, de la LOPJF). Asimismo, la Suprema Corte de Justicia y los tribunales colegiados de circuito pueden establecer tesis de jurisprudencia, las cuales consisten en los criterio de interpretación de la Constitución o de la ley, sostenidos por dichos tribunales en cinco sentencias, en forma ininterrumpida (arts. 192 y 193 de la LA). Estas tesis de jurisprudencia se asemejan a las normas jurídicas generales, en la medida en que son criterios de interpretación que obligan a todos los juzgadores. Pero su generalidad se limita exclusivamente a estos últimos y, además, su contenido debe consistir sólo en la interpretación de la ley, por lo que su validez se encuentra subordinada a la vigencia de ésta.

Sin embargo, es evidente que ni la expedición o modificación de reglamentos por el Poder Ejecutivo, ni la expedición de acuerdos generales o la creación o modificación de tesis jurisprudenciales por el Poder Judicial, constituyen, en sentido estricto, ejercicio de la función legislativa, pues si bien estas disposiciones o criterios poseen cierta generalidad, su jerarquía, su contenido y la naturaleza del órgano que las expide o crea, son muy distintos a los de la ley y de los órganos legislativos. Los únicos casos en que se ejerce la función legislativa por un órgano distinto del legislativo, son aquellos en los que el Congreso de la Unión otorga al Ejecutivo Federal facultades extraordinarias para legislar.

Pero la expedición de estas normas jurídicas generales por los poderes judicial y ejecutivo no constituyen el contenido fundamental de las funciones jurisdiccional y ejecutiva. El resultado normal de estas funciones es la creación de normas jurídicas individualizadas, aplicables a personas determinadas y a situaciones jurídicas concretas. Tanto la sentencia como el acto administrativo contienen una norma jurídica que no es general, sino individualizada; ambas se refieren a personas determinadas o determinables, y no a una generalidad de personas; ambas conciernen a situaciones jurídicas concretas, y no a situaciones jurídicas abstractas. Por eso se suele decir que, por medio de la función, se crea o modifica la ley; y a través de las funciones jurisdiccional ejecutiva normalmente se aplica aquella.²⁰

La misma facilidad con la que se pueden distinguir la función legislativa, por un lado, de las funciones jurisdiccional y ejecutiva, por el otro, se convierte en dificultad cuando se trata de establecer las diferencias entre estas dos últimas. Es tal la dificultad, que algunos de los más destacados juristas no encuentran dichas diferencias. Así, por ejemplo, un autor de la talla de Hans **Kelsen** ha escrito lo siguiente: “La separación del poder judicial (en realidad, de la función jurisdiccional) y el poder (función) ejecutivo sólo es posible en una

medida relativamente limitada. *La separación estricta de los dos es impracticable, puesto que los dos tipos de actividades usualmente designadas por esos términos, no implican funciones esencialmente distintas. La judicial es de hecho ejecutiva, exactamente en el mismo sentido que la función que ordinariamente designarse con tal palabra*".²¹

No compartimos, desde luego, estas afirmaciones del célebre fundador de la escuela de Viena. Si bien resulta difícil establecer las diferencias entre estas dos funciones, no es exacto que éstas no sean esencialmente distintas. Son dos funciones esencialmente distintas, pero para demostrarlo es preciso primero definir la función jurisdiccional y describir sus características fundamentales, para después comparar esta definición y las características con las que corresponden a la función ejecutiva o administrativa.

Podemos definir la jurisdicción como la función que ejercen órganos del Estado independientes o autónomos, a través del proceso, para conocer de los litigios o controversias que les planteen las partes y emitir su decisión sobre ellos; así como para, en su caso, ordenar la ejecución de dicha decisión o sentencia.²²

La jurisdicción es, en primer término una función que desempeñan órganos del Estado; una *función pública*. Tiene razón **Couture** cuando señala que las definiciones que conciben a la jurisdicción como una "potestad", un "poder" o una "facultad", contemplan sólo uno de sus aspectos y no toman en cuenta que, además del conjunto de poderes o facultades que implica la jurisdicción, ésta también impone, a los órganos que la ejercen, un conjunto de deberes.²³ Por ello, resulta preferible la palabra "función" que alude tanto a los poderes como a los deberes que confiere e impone, respectivamente, la jurisdicción.

Para que los órganos del Estado puedan desempeñar la función jurisdiccional, es indispensable que posean *independencia* o, al menos, *autonomía funcional*, en el caso de los tribunales no judiciales. Por independencia judicial entendemos la situación institucional que permite a los juzgadores emitir sus decisiones con firmeza a su propia certeza de los hechos | obtenida con base a las pruebas practicadas en el proceso | y de acuerdo con el derecho que estimen aplicable al caso concreto, sin tener que acatar o someterse a indicaciones o sugerencias provenientes de órganos de los otros poderes (*independencia externa*) o de los superiores jerárquicos (*independencia interna*).²⁴

Por lo que se refiere a los tribunales administrativos, del trabajo y agrarios, como se ubican formalmente fuera del Poder Judicial y dentro del Ejecutivo, no es posible utilizar el concepto de independencia judicial, por lo que resulta más preciso hablar de autonomía funcional, en el sentido de que, a pesar de que dichos tribunales forman parte de la organización del Ejecutivo, cuentan con la suficiente autonomía para emitir, por sí mismos | sin consultas ni indicaciones superiores—, sus sentencias.²⁵

La independencia o, al menos, la autonomía funcional, son una condición esencial para que el juzgador pueda ejercer la función jurisdiccional. Cuando el juzgador no cuenta con independencia o autonomía, en realidad no puede cumplir su misión fundamental de impartir justicia, de juzgar imparcialmente los conflictos que le someten a su conocimiento. El juzgador que, por su situación institucional, tiene que acatar indicaciones de funcionarios de los otros poderes o de sus superiores jerárquicos, deja de ser juez y se convierte en un simple ejecutor de decisiones ajenas. No juzga: ejecuta órdenes.

La función jurisdiccional se desenvuelve a través de dos actividades fundamentales: 1) la *cognición*, que incluye tanto el *conocimiento* del juzgador acerca del litigio planteado por las partes, como la *decisión* que aquél emite sobre dicho conflicto, a través de la sentencia, y 2) eventualmente, la *ejecución forzosa* de la sentencia, en caso de que la parte condenada no cumpla, de manera voluntaria, el mandato contenido en aquella. Como señala Calamandrei, "la cognición se dirige a la declaración de certeza de un mandato individualizado. . . y se expresa en una decisión; la ejecución (forzosa) trata de hacer que el mandato individualizado. . . sea prácticamente ejecutado".²⁶

La doctrina procesal acepta pacíficamente que la función jurisdiccional se desenvuelve, en primer término, a través de la cognición. En ejercicio de esta función, el juzgador debe tomar conocimiento del conflicto, a través de las afirmaciones de hecho y las argumentaciones jurídicas expresadas por las partes y, sobre todo, con base en las pruebas aportadas en el proceso; y también debe resolver el litigio, en forma congruente con las acciones y excepciones hechas por las partes.

Para dirigir el desarrollo del proceso, el juzgador cuenta con *facultades de imperio*: puede imponer medios de apremio para hacer cumplir sus determinaciones y puede aplicar *correcciones disciplinarias* para mantener el orden y exigir que se le guarde respeto y consideración (arts. 55 y 59 del CFPC; 61, 62 y 73 del CPCDF; 42 y 44 del CFPP, y 31 y 33 del CPPDF).

Ya hemos visto que la decisión del juzgador, expresada en la sentencia —acto jurisdiccional por excelencia—, normalmente resuelve el litigio aplicando una disposición legal a los hechos que aquél estima probados; pero también hemos señalado algunas hipótesis en las que la decisión puede basarse en los principios generales del derecho, en la equidad o en criterios de interpretación jurídica, sin que se dé la aplicación de una ley específica a los hechos concretos (*supra* 2.1 y nota 19, cap. 3).

No obstante lo anterior, de lo expuesto resulta evidente que la finalidad de función jurisdiccional es la solución de litigios o controversias, mediante la aplicación del derecho. No se debe confundir la ley con el derecho; aquélla es sólo una de las varias fuentes de éste. Por eso podemos afirmar que, aun en las hipótesis en las que el juzgador resuelve el litigio con base en los principios generales del derecho, en la equidad o en criterios de interpretación jurídica, la jurisdicción se ejerce mediante la aplicación del derecho.

Pero también debemos recordar que, de acuerdo con el pensamiento de **Couture**, el significado técnico y preciso del vocablo jurisdicción, es el de “función pública de hacer justicia”. En último análisis, esta función pública debe solucionar los litigios mediante la aplicación del derecho, pero también con base en criterios de justicia. El juzgador debe impartir justicia conforme a derecho, para emplear la célebre expresión de Roscoe **Pound**.²⁷ En este sentido, **Perelman** ha señalado, con todo acierto, que el juzgador no puede considerarse satisfecho por haber podido fundar y motivar legalmente su decisión de una manera aceptable; “debe apreciar también el valor de esta decisión y (determinar) si le parece justa o, por lo menos, razonable”.²⁸

Por otro lado, la doctrina discute el carácter jurisdiccional o no de la ejecución forzosa. Este debate obedece, en buena medida, al hecho de que en algunos procesos la etapa de ejecución no queda a cargo del juzgador, como sucede en el proceso penal; o bien, de que la ejecución resulte todavía poco satisfactoria o muy complicada, como ocurre en el proceso administrativo. Conviene advertir que estas situaciones son excepcionales; lo normal es que el juzgador sea quien ordene la ejecución forzosa de la sentencia. Estimamos que no sólo es lo normal, sino lo que debe ser. Aún en la etapa de ejecución pueden surgir controversias entre las partes, que deben ser resueltas por el juzgador, en ejercicio de la función jurisdiccional. Por ello, lo más adecuado es que el juzgador no sólo conozca y resuelva el litigio, sino que también ejecute lo juzgado.

Debemos señalar, asimismo, una característica fundamental de la sentencia que pronuncia el juzgador: una vez concluidas o precluidas las oportunidades de impugnación contra la sentencia, ésta adquiere la *autoridad de la cosa juzgada*, que impide que aquella pueda ser modificada. Para Enrico Tullio **Liebman**, la autoridad de la cosa juzgada consiste en “la inmutabilidad del mandato que nace de una sentencia”.²⁹ Esta es una cualidad que sólo puede adquirir la sentencia.

Por último, la función jurisdiccional sólo se realiza por medio del *proceso*. Esto significa que dicha función sólo se puede poner en movimiento, una vez que la parte actora o acusadora haya iniciado el ejercicio de acción; y que la propia función sólo se puede desenvolver, canalizar, encauzar, precisamente a través de ese método dialéctico de debate, de acciones y excepciones, de discusión sobre hechos y fundamentos de derecho, de conocimiento y resolución de litigios, que es el proceso.

Resulta difícil formular, en un libro de teoría general del proceso, una definición de la función ejecutiva o administrativa, cuando en algunas ocasiones no la encontramos, al menos en forma satisfactoria, en las obras de derecho administrativo. Nada menos que uno de los autores clásicos de esta última materia propuso, en principio, una definición por exclusión: “La administración —escribió Adolf **Merkl**— es aquella actividad del Estado que no es legislación ni justicia”.³⁰ Por su parte, Manuel María **Díez** define la administración en sentido material como la “actividad funcional concreta del Estado que satisface las necesidades colectivas en forma directa, continua y permanente y con sujeción al ordenamiento jurídico vigente.”³¹

La función ejecutiva, como su nombre lo indica, se dirige a la ejecución de las leyes, y en esto se asemeja a la función jurisdiccional. Sin embargo, ya hemos advertido que ésta tiene como finalidad la resolución de litigios por medio de la aplicación del derecho, aplicación que no se traduce necesariamente en la “ejecución de la ley”. Pero, además, esta ejecución de las leyes en que se hace consistir la función administrativa, se lleva cabo por medios y métodos totalmente distintos: su publicación; el control directo y exclusivo de la coacción organizada; la realización de las tareas que las leyes confían al gobierno; el mantenimiento del orden público y el funcionamiento de los servicios públicos.³²

Después de haber expuesto la definición y las características de la función jurisdiccional y la función administrativa, estamos en condiciones de señalar las diferencias fundamentales que existen entre ambas funciones, siguiendo las ideas de **Alcalá-Zamora y Couture**.³³

1. Elementos subjetivos

En la función jurisdiccional intervienen tres sujetos principales: el *juzgador*, que es el titular de la función, y las *dos partes*: la que pretende (actora o acusadora) y aquella contra quien se pretende (demandada o acusada). Una condición esencial para el ejercicio de la función jurisdiccional, según hemos visto, es institucional del juzgador o, al menos, su autonomía funcional. Asimismo, una condición indispensable para que se ponga en movimiento la función jurisdiccional, consiste en que la parte actora o acusadora ejerza la acción ante el juzgador.

En la función administrativa, en cambio, los sujetos suelen limitarse a dos personas: el administrado que solicita y el agente de la administración pública que resuelve. Eventualmente se da intervención a terceros, para que manifiesten su opinión sobre la procedencia de la solicitud. Pero estos terceros conservan este carácter y no se convierten en contrapartes del solicitante, que tampoco es parte. Además, si el juzgador, por la naturaleza de la función que desempeña, debe poseer independencia institucional, el funcionario administrativo normalmente se encuentra sujeto a relaciones de dependencia jerárquica. Para **Merkel** ésta es la nota diferencial que permite establecer una separación neta entre la justicia y la administración: “El órgano administrativo está posiblemente y, en general, realmente subordinado a otros órganos administrativos; el órgano judicial no está subordinado en ésta su cualidad a ningún otro órgano judicial. . . Esta diferencia en la situación jurídica respectiva del juez y del órgano administrativo queda expresada con la fórmula consabida de que *el juez es independiente, mientras que el órgano administrativo no lo es*”.³⁴

Por último, si bien es común que los administrados formulen sus solicitudes a la administración, aquéllas no son una condición esencial para que ésta desempeñe su función ejecutiva, sobre todo en ciertos sectores, tales como la realización de las tareas que las leyes confían al gobierno, el mantenimiento del orden público y el funcionamiento de los servicios públicos.

2. Elemento objetivo

El objeto sobre el cual se ejerce la jurisdicción es un litigio o conflicto entre las partes de trascendencia jurídica. Este litigio normalmente se manifiesta por la pretensión de una de las partes y la resistencia de la otra; pero también puede llegar a no manifestarse, cuando el demandado no comparece a expresar su

resistencia. Sin embargo, aun en este último caso, el juzgador debe ejercer su función partiendo del supuesto de la existencia del litigio.

En cambio, la función administrativa presupone la inexistencia de conflicto entre partes. Los litigios que llegaran a surgir con motivo de esta función, deberán ser resueltos por juzgadores, y no por funcionarios administrativos. Una ley que facultara a éstos para resolver tales litigios, en supuestos diversos a los excepcionalmente previstos en la Constitución, contravendría el principio de la división de poderes establecido en el art. 49 de la propia Ley Suprema.

3. Elemento estructural

Ya hemos señalado función administrativa no requiere necesaria mente de una secuencia de actos para su ejercicio; pero cuando esta secuencia llega a darse, será sólo un procedimiento administrativo y no un proceso (*supra* 2.1).

4. Cualidad del resultado

La sentencia que pronuncia el juzgador en ejercicio de la función jurisdiccional, una vez concluidas o no utilizadas oportunamente las impugnaciones, obtiene una cualidad que sólo ella puede lograr; *la autoridad de la cosa juzgada*.

Esta cualidad es ajena a los actos administrativos, los cuales pueden ser modificados o anulados normalmente. Estos actos no pueden obtener, por sí mismos, la autoridad de la cosa juzgada. Sólo una vez que dichos actos hayan sido objeto de un proceso jurisdiccional y de una sentencia con autoridad de cosa juzgada, ya no podrán ser modificados; pero no se puede afirmar que tales actos administrativos posean la autoridad de la cosa juzgada, sino que están protegidos por una sentencia que tiene esa cualidad; es decir, por una sentencia firme. [...]

[...] 1.4.2 Conciliación

En segundo término, el tercero ajeno a la controversia puede asumir un papel más activo, consiste en proponer a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. En esta hipótesis el tercero asume el papel de *conciliador* y a su función se le denomina *conciliación*. El conciliador no se limita a mediar entre las partes sino que les debe sugerir fórmulas específicas para que puedan llegar a un convenio entre ellas. Para que el conciliador pueda desempeñar eficientemente su función, es indispensable que conozca la controversia de que se trate, a fin de que esté en condiciones de proponer alternativas razonables y equitativas de solución.

Pero la función del conciliador se limita a *proponer* posibles soluciones, cuya adopción queda sujeta, en todo caso a la voluntad de las partes. Por ello, en la conciliación, al igual que en la mediación, la solución del litigio depende, finalmente, de la voluntad de las partes. Esta es la razón por la que se considera que la mediación y la conciliación tienen, en realidad, una posición intermedia entre la autocomposición y la heterocomposición.²⁶

A diferencia de la mediación, la conciliación normalmente es desempeñada por organismos o instituciones, a través de procedimientos formalizados en las leyes. En este sentido, la conciliación se clasifica en *judicial* o *extrajudicial*, según si la persona que la ejerce es juzgador o un auxiliar de este, o bien si es un órgano fuera de la organización judicial. En este último caso se encuentran la Procuraduría Federal del Consumidor, que tiene entre sus atribuciones la de procurar la solución de las diferencias entre consumidores y proveedores conforme al procedimiento conciliatorio previsto en la Ley Federal de Protección al Consumidor (art. 24, frac. XVI); la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, a la que compete procurar la conciliación en los conflictos entre las entidades financieras y los usuarios de sus servicios (art. 4, frac. X, de la Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores); la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, a la que

corresponde la conciliación de las diferencias entre las instituciones de fianzas o de seguros y sus usuarios (arts. 93 *bis* de la Ley Federal de Instituciones de Fianzas y 135 de la Ley General de Instituciones de Seguros), etcétera.

A su vez, a la conciliación judicial se le denomina *preprocesal* cuando se manifiesta como una etapa previa a la iniciación del desarrollo del proceso —como acontece con la audiencia previa y de conciliación en el juicio ordinario civil—; y recibe el nombre de *intraprocesal* cuando se presenta dentro del desarrollo del proceso, obviamente antes de que éste termine.

En nuestro país, la conciliación extrajudicial —y particularmente la que practica la Procuraduría Federal del Consumidor— ha alcanzado niveles de eficiencia muy superiores a los que pueden obtenerse a través de la conciliación judicial. [...]

[...] 14.6 Arbitraje

El arbitraje se admite tanto por la legislación civil como por la comercial, y asimismo por el Derecho Internacional Público. Se considera un medio de obtener justicia sin recurrir a medidas extremas. Cabe definirlo como toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto que las partes, por intereses divergentes, han sometido a su decisión.

El arbitraje es voluntario; pues, de imponerlo como forzoso, carecerían de competencia y autoridad los tribunales. Sin embargo como evolución del Derecho Laboral, el arbitraje se considera obligatorio, pues en ocasiones elimina la competencia y autoridad de los tribunales. Así, se impone la resolución de los conflictos colectivos por arbitraje, el cual surte efectos idénticos a los de la sentencia.

Este concepto ha sido una de las primeras formas ideadas para resolver las diferencias que pueden producirse entre los hombres, por razón de sus distintos intereses, negocios o situaciones. Su resultado, cuando constituye un medio voluntario que se adopta para dirimir diferencias, no es discutible; pero si cuando se impone necesariamente a las partes en conflicto, porque el árbitro realiza entonces la misma función que el juzgador; no dirige entre las partes; falla conforme a reglas de Derecho y equidad e impone una solución.

El procedimiento arbitral exige el fundamento o alegato sobre los puntos sujetos a resolución, como también la prueba, por cada una de las partes, sobre los hechos en que se funda la petición formulada. El árbitro tiene de tal manera algo en común con el juez y con su decisión, como hemos visto también, con la sentencia. No cabe hablar de un procedimiento arbitral rígido, sometido a fórmulas sacramentales; pero tampoco puede afirmarse que el árbitro, por el hecho de su designación, sea dueño y señor para imponerles a las partes una determinada solución que emane en forma exclusiva de su voluntad. Sea el arbitraje voluntario u obligatorio, el árbitro debe considerar la situación de hecho planteada. En el caso de que no sea su voluntad para fundar su decisión, está autorizado para realizar las investigaciones suficientes que le permitan llegar a una justa solución.

Los conflictos colectivos de trabajo pueden resolverse por medio de un árbitro cuando éste goza de autoridad para que su decisión sea acatada por valores suficientes, por las partes en conflicto. Su laudo sin destruir los derechos que poseen tanto los trabajadores como los patronos, debe dar a unos y a otros la seguridad de que la solución de conflicto es el resultado de la aplicación de una norma de Derecho, de una decisión justa, de una medida que no deba ser aceptada por el imperativo que contiene, sino por el convencimiento de que es justa, se inspira en la buena fe y trata sinceramente de resolver una divergencia entre las partes, sin imposiciones fundadas en simples razones económicas o en necesidades de mantenimiento del orden público. El árbitro debe juzgar imparcialmente.

Esta es la premisa para que las partes acepten lo resuelto y para que el arbitraje origine un resultado positivo, en lugar de convertirse en un nuevo motivo para ahondar las diferencias y hacer insolubles los conflictos. [...]

(Footnotes)

¹⁹ Op. cit. supra nota 8, p. 78.

²³ Cabe señalar que en nuestro ordenamiento jurídico, se otorga a los convenios celebrados ante la Procuraduría Federal del Consumidor la misma autoridad y eficacia que se da a los convenios judiciales (arts. 444, 500 y 504 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, y 110 de la Ley Federal de Protección al Consumidor). Cfr. OVALLE FAVELA, José, Comentarios a la Ley Federal de Protección al Consumidor, México, McGraw-Hill, 1994, pp. 208-210.

²⁴ Sobre el tema de la transacción véase PELÁEZ Francisco J., La transacción: su eficacia procesal, Barcelona, Bosch, 1987, passim.

¹⁸ CALAMANDREI, op. cit. supra nota 7, cap. 2, p. 114.

¹⁹ Cfr. la Tesis de Jurisprudencia publicada en SJF, séptima época, tomo 60, tercera parte, p. 49.

²⁰ A través de la función jurisdiccional normalmente se aplica la ley, pero no siempre. Ya señalamos anteriormente que algunos ordenamientos procesales establecen que las partes pueden facultar al juzgador para resolver el conflicto conforme a la equidad, es decir, sin tener que aplicar una ley específica. También manifestamos que el último párr. del art. 14 constitucional faculta al juzgador para fundar su sentencia, a falta de texto o interpretación jurídica de la ley, en los principios generales del derecho, cuando se trate de juicios del orden civil (en sentido amplio, por oposición a los juicios del orden penal); y que cuando los tribunales constitucionales interpretan preceptos de la Constitución, normalmente sólo utilizan criterios de interpretación, sin aplicar una ley al caso concreto (supra 2.1).

²¹ KELSEN, op. cit. supra nota 2, cap. 2, p. 323 *Cursivas nuestras*

²² No estimamos pertinente, por la naturaleza de esta obra, analizar las numerosas definiciones y teorías sobre la jurisdicción. Nos limitaremos a citar en esta nota las definiciones expuestas por ALCALÁ-ZAMORA y COUTURE, cuyas ideas han contribuido a formar la nuestra. El primer autor entiende la jurisdicción como la “función desenvuelta por el Estado para (a) conocer, (b) en su día decidir y (c), en su caso, ejecutar la sentencia firme emitida con carácter imperativo por un tercero imparcial, instituido por aquél y situado supra partes, acerca de una o más pretensiones litigiosas deducidas por los contendientes y canalizadas ante el juzgador a través del correspondiente proceso, en el que podrían también haber mediado actuaciones preliminares o asegurativas” (op. cit. supra nota 4, cap. 3, pp. 57-58). Por su parte, COUTURE define la jurisdicción como la “función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por actos de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución” (op. cit. supra nota 31, cap. 1, p. 40).

²³ COUTURE, op. cit. supra nota 25, cap. 1, pp. 40 y 41.

²⁴ Cfr. GUARNIERI, op. cit. supra nota 20, cap. 2, pp. 103-108; OVALLE FAVELA, José, “La independencia judicial en el derecho mexicano”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, núm. 49, enero-abril de 1984, p. 72; y PIZZORUSSO, L'organizzazione. . . op. cit. supra nota 20, cap. 2, pp. 22-25.

²⁵ Cfr. OVALLE FAVELA, op. cit. supra nota anterior, pp. 76 y 77.

²⁶ CALAMANDREI, op. cit. supra nota 7, cap. 2, p. 159.

²⁷ POUND, Roscoe, Justicia conforme a derecho, trad. Martín Esteve, México, Letras, 1965. El título de la obra en inglés es Justice according to law.

²⁸ PERELMAN, op. cit. supra nota 22, cap. 2, p. 97.

²⁹ LIEBMAN, Enrico Tullio, Eficacia y autoridad de la sentencia y otros estudios sobre la cosa juzgada, trad. Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, Ediar 1946, p. 71.

³⁰ MERKL, Adolf, Teoría general del derecho administrativo, sin nombre de traductor, México, Nacional, 1975, p. 13.

³¹ DÍEZ Manuel María, El acto administrativo, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1961, p. 41.

³² Cfr. VEDEL, Georges, Derecho administrativo, trad. Juan Rincón Jurado, Madrid, Aguilar, 1980, pp. 8-12.

³³ ALCALÁ-ZAMORA, op. cit. supra nota 4, cap. 3, pp. 52-58; y COUTURE, op. cit. supra nota 31, cap.1, pp. 40-44.

³⁴ MERKL, op. cit. supra nota 30, cap. 3, pp. 52-54.

²⁶ Debemos aclarar que la distinción propuesta entre mediación y conciliación tiene como base principal el significado gramatical de estas dos palabras. Sin embargo, en algunos países y en determinados sectores de la doctrina, ambas expresiones son utilizadas como sinónimas y aun con sentido inverso al que ha quedado apuntado. Cfr. DENTI, Vittorio, "I procedimenti non giudiziali de conciliazione come istituzioni alternative", *Rivista di Diritto Processuale*, vol. XXXV, núm. 3, julio-septiembre de 1980, pp. 410 y 411; y también en su libro *Un progetto per la giustizia civile*, Bologna, Il Mulino, 1982, pp. 317 y 318.

Dentro de ésta unidad hablaremos de las autoridades en materia de trabajo; iniciando con las autoridades administrativas y las autoridades jurisdiccionales, en un segundo momento explicar los problemas de jurisdicción y competencia (juntas federales y locales de conciliación y arbitraje); para que en un último momento se analice la integración de éstas.

Objetivo Particular:

Conocer las autoridades en materia de Trabajo; los problemas de jurisdicción y competencia, así como la integración de éstas.

CONTENIDOS:

- 15.1. Autoridades administrativas.
- 15.2. Autoridades jurisdiccionales.
- 15.3. Competencia de las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje.
- 15.4. Integración.

AUTORIDADES LABORALES.

[...] 15.1 Autoridades administrativas

Con llevan en su entraña una parte de la esencia de la democracia, del respeto a la dignidad, a la seguridad y a la libertad de los trabajadores y de la clase social a la que pertenecen, y porque es la última palabra en la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y en fijación del sentido que tendrá para el pueblo la idea de la justicia social.

“Entendemos por administración de la justicia obrera el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen signada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas”.¹⁶⁰

Al tratar sobre las funciones administrativas de Estado en materia laboral, tendremos que tener siempre presente que el derecho del trabajo está dotado de la característica de ser altamente evolutivo, debido a su gran sensibilidad a las transformaciones del tiempo y de la sociedad.

Puesto que el mundo de las relaciones laborales es polifacético, resulta lógico que las funciones administrativas del Estado no puedan aplicarse a través de un solo órgano, sino que haya que recurrir a la diversificación de instituciones administrativas encargadas de ordenar algunas de las diversas facetas de lo administrativo laboras.

Por eso, en nuestro país, se reconocen como autoridades administrativas laborales las siguientes:

- a) Secretaría del trabajo y Previsión Social
- b) Direcciones Estatales del trabajo
- c) Otras secretarías
- d) Procuraduría de la Defensa del Trabajo

- e) Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- f) Inspección del trabajo
- g) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- h) Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.¹⁶¹

“El trabajo no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y de quien lo presta debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (LFT Art. 3)

15.2 Autoridades Jurisdiccionales

Estos son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

Dirigen conflictos y son solución a planteamientos que se exponen en los procedimientos.

A) Conflictos Jurídicos

Son los que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y tienen como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo que se supone violado.¹⁶²

1.- Los conflictos individuales: conflictos entre cada trabajador y el patrono, a los que se dan entre el trabajador y el sindicato del que forme parte y a los que ocurran entre trabajadores.

2.- Conflictos colectivos: son los que ponen en juego el interés de toda o parte de una comunidad obrera,

a) Los conflictos trabajadores-patronos: en ellos se afecta el interés general de la comunidad obrera y posee una naturaleza jurídica, porque en ambos hay un derecho preexistente, una convención colectiva o un mandato legal, cuya violación se demanda

B) Los conflictos económicos

Son los que plantean la necesidad o conciencia de crear condiciones nuevas de prestación de servicios.¹⁶³

Son siempre de naturaleza colectiva, porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afectan, necesariamente, los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a las siguientes:

- 1.- Juntas Federales y Locales de Conciliación
- 2.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- 3.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- 4- Jurado de Responsabilidad (sanciones)

15.4 Juntas de Conciliación y Arbitraje

Ya sean de Conciliación o Conciliación y Arbitraje, las juntas no constituyen por su naturaleza y sus funciones el prototipo de las autoridades laborales que estamos tratando. Si las abordamos dentro de este apartado, el hecho requiere de una aclaración; esto es, que son autoridades laborales, más no autoridades administrativas laborales. Por el contrario, se trata de autoridades jurisdiccionales.

Naturaleza

Las juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones mas originales y extraordinarias destinadas a la administración de justicia en todos los pueblos y en todos los tiempos: nacieron entre nosotros en los años de la Revolución Constitucionailstas por un clamor de los obreros, que sabían que os jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la judicial. Fueron el resultado magnifico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del poder judicial.

Clasificación

1.- Juntas de Conciliación

* Permanentes

*Accidentales

2.- Juntas locales de Conciliación

*Permanentes

*Accidentales

3.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

4.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

5.- Juntas Especiales de Jurisdicción Territorial

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten ente trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses el salario.

*Integración. Se integrará con un representante de los trabajadores y de los patones designados por ramas de la industria o de otras actividades. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

*Funcionamiento. Funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refieran la convocatoria antes mencionada.

El pleno de a Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: (LFT Art. 614)

I. Expedir el Reglamento interior de la junta y de las Juntas de Conciliación;

II Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta,

III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la Ejecución de los laudos del Pleno;

IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, citando las Juntas Especialidades sustenten tesis contradictorias.

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI. Informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen en el funcionamiento de, la Junta y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas.

VII. Las demás que le confieren las leyes.

Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes (LFT Art. 616):

- I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;
- III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;
- IV. Conocer del recurso de reinversión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;
- V. Recibirán depósitos los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado, el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y
- VI. Las demás que confieren las leyes.

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Su intención y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

Las juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El gobernador del Estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. [...]

(Footnotes)

¹⁶⁰ De la Cueva Mario. Passim.

¹⁶¹ Bermudez Cisneros Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Trillas, 7ª Reimpresión.

¹⁶² Idem.

¹⁶³ Ibidem.

**SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

Dentro de ésta unidad hablaremos de lo que es la suspensión y sus causas así como de las autoridades involucradas en la terminación colectiva de las relaciones laborales, para posteriormente hablar de las consecuencias jurídicas de las mismas.

Objetivo Particular:

Analizar las figuras de Suspensión, terminación colectiva de las relaciones laborales y sus consecuencias jurídicas.

CONTENIDOS:

16.1. Concepto.

16.2. Causas.

16.3. Autoridades. **16.4.** Consecuencias.

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.*[...] 16.1 Concepto:*

Según Mario de la Cueva dice que la suspensión de las relaciones de trabajo en el aspecto colectivo es: “Una institución que tiene por objeto preservar la vida de las relaciones de trabajo suspendiendo únicamente sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador o el patrón, cuando adviene una circunstancia objetiva, independientemente de la voluntad del empresario, que impide la continuidad de las actividades de la empresa.”

En la anterior definición Mario de la Cueva desglosa de manera abierta el concepto, además de mencionar el objetivo principal de esta institución que es la de preservar las relaciones de trabajo a fin de que se mantengan latentes.

En la suspensión de relaciones colectivas de trabajo algunas cláusulas son parecidas a las de las relaciones individuales. Esta institución quebranta ciertas tesis del Derecho del Trabajo porque se dice que es “un derecho de y para los trabajadores pero debemos observar que las suspensión beneficiaria también al empresario al librarlo de pagar salarios por la supresión de relaciones colectivas de trabajo es que se mantienen latentes las relaciones de trabajo porque se sabe que en un determinado momento se cumplirá el plazo para volver a ser instalados los trabajadores en sus empleos. Otro aspecto es la antigüedad, debe computarse dentro del tiempo de suspensión de las actividades. Según el párrafo introductorio del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo la suspensión tiene un carácter de temporalidad porque la suspensión de labores conduce a una reanudación de actividades.

“Esta institución se creó cuando se dieron cuenta los legisladores que era necesario suspender actividades en algunas ocasiones para no aumentar los costos y que no presentara grandes pérdidas una empresa, perjudicándose los patrones y en consecuencia a la larga dejarla sin fuentes de trabajo a los obreros al ver el empresario que no es costeable, invertir en una empresa.”

Concepto de terminación de relaciones de trabajo.

Según Mario de la Cueva: “Es una institución que tienen por objeto, frente a circunstancias objetivas que hace material o jurídicamente imposible la continuación de actividades de una empresa, defender los derechos e intereses de los trabajadores, fijando las indemnizaciones que deben percibir.”

Se puede tomar en cuenta en la anterior definición de terminación de relaciones colectivas de trabajo que debe proteger al obrero una vez concluidas las actividades de una empresa y se puede mencionar aquí que las causas por las que se terminara diferencia de la rescisión, no son imputable ni al patrón, ni al trabajador sino a causas ajenas a ellos.

En este tema se tocan diversos puntos las indemnizaciones que deben recibir los trabajadores tomando en cuenta su antigüedad por ejemplo. Otro aspecto es que dentro de nuestro régimen capitalista no se puede obligar al patrón a que ponga en funcionamiento a una empresa, aunque se considera en un futuro que es probable que se pueda obligar a los patrones debido a que habrá una gran cantidad de desempleo mayor a el

actual Coincide la definición de la terminación de relaciones colectivas, de trabajo que se encuentra en el artículo 433 de la Ley Federal del Trabajo que dice: La terminación colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

16.2 Causas

Causas de Suspensión de las Relaciones de Trabajo Colectivas.

Según el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo son:

- I. "La fuerza mayor en el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos,
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón,
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado,
- IV. La inestabilidad de manera notoria, temporal y manifiesta de la explotación,
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la persecución normal de los trabajos se comprueba plenamente por el patrón., y
- VI. La falta de suministración que parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar las empresas con los que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que sean indispensables."

Según lo que dice el artículo 427 en la primera causa de suspensión, cabe mencionar que es diferente la fuerza mayor y el caso fortuito porque este último es inesperado siempre.

Causas de la Terminación de las Relaciones Colectivas De Trabajo

Según el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

- I. "La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva."
- IV. Los casos del artículo 38," el hecho de que habiéndose establecido las relaciones de trabajo para la explotación de minas, éstas carezcan de minerales costeables o que se hayan gastado todo el capital que pensaban invertir.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

16.3 Autoridades

Para la suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo y la autoridad que interviene es la Junta de Conciliación y Arbitraje que va a ser la que se encargue de autorizar una suspensión o el cierre de una empresa. La junta de Conciliación y Arbitraje puede sancionar al empresario en dado caso que se niegue a cubrir las indemnizaciones que le corresponde a cada uno de los obreros. Vigilara que los obreros reciban las indemnizaciones fijadas. Determina el tiempo en que suspenderán los labores y cuando se reanudarán otra de sus responsabilidades es la de proporcionarles trabajo a los obreros en el periodo de suspensión de actividades, siempre y cuando no exceda de un mes.

16.4 Consecuencias

Consecuencias en la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

Una vez que determina la Junta de Conciliación y Arbitraje si se va a pagar la indemnización hasta por un mes si subsisten las causas de suspensión. En caso de no subsistir se le dan 30 días al patrón y de no cumplir al no poner a trabajar su negocio se le reclamará la indemnización por despido injustificado. Debe anunciar fecha de reanudación de labores, dando aviso al sindicato, los trabajadores cuentan con 30 días a partir del último llamamiento para presentarse a trabajar de otra manera, se le dará por terminado su contrato. Cuando los trabajadores son despedidos por la implantación de nueva tecnología no le es suficiente la indemnización que recibe aunque se establece que reciba cuatro meses de salario, más 20 días por cada año de servicio, más la prima de antigüedad estipulada en el artículo 162 (439 de la Ley). Las innovaciones que se hacen son para bien de la empresa y si bien parece un divorcio según Planiol es un mal necesario. Hay dos tipos de suspensión la total y la parcial. En la total no se requiere de ningún trabajador y en la parcial se va a mantener trabajando solo a los necesarios tomando en cuenta su antigüedad. Hay dos tipos de indemnizaciones, la ordinaria donde la suspensión se justifica por cualquier causa y la que nace de la violación de las leyes.

Bibliografía

- 164 Tena Suck Rafael, "Derecho Procesal del Trabajo". Ed. Trillas, 1er reimpresión.
- 165 De la Cueva MSrio. Passim, pág. 556.
- 166 CFR De la Cueva Mario. Passim. pág. 556.
- 167 Néstor de Buen, Passim, págs. 549, 550.
- 168 De la Cueva Mario. Passim. págs. 561.
- 169 De la Cueva Mario. Passim, págs. 561.
- 170 Néstor de Buen. Passim, págs. 863, 864.
- 171 De la Cueva Mario. Passim. págs. 554.
- 172 CFR Néstor de Buen. Passim, págs. 863, 864.
- 173 Néstor de Buen. Passim, págs. 863, 864.

Dentro de esta unidad revisaremos las diferentes denominaciones de la huelga, así como sus momentos y principales actores que intervienen en ella.

Objetivo Particular:

Conocer las formas de interpretación de la huelga y las situaciones que la causan en el desarrollo de las relaciones laborales; sus requisitos fundamentales de fondo y forma, objetivos y conceptos principales; así como distinguir los tipos o clases de ella.

CONTENIDO:

- 17.1. Concepto.
- 17.2. Diversas denominaciones de la huelga en el orden jurídico nacional.
- 17.3. Requisitos fundamentales.
- 17.4. Fondo y forma.
- 17.5. Sujetos.
- 17.6. Objetos.
- 17.7. Legalidad
- 17.8. Huelga justificada e injustificada.
- 17.9. Existente e inexistente.
- 17.10. Imputable e inimputable.
- 17.11. La huelga estallada.
- 17.12. Terminación de la huelga.

HUELGA

[...] 17.1 Definición de Huelga.

La palabra huelga viene de holgar, la que a su vez, proviene del anticuado folgar y este del latín follicare que significaría descanso o un momento de ocio.

Para la materia que abordamos (Derecho Laboral), la palabra Huelga consiste, según el diccionario enciclopédico Salvat, como “la ruptura en las relaciones normales entre trabajadores y patrones, que implica una serie de consecuencias sociales, entre las que destaca el aspecto social”. En palabras más sencillas la huelga “es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.” (174)

El motivo que empuja a los trabajadores a la huelga es simple defender los intereses individuales y/o colectivos de la clase obrera en contra de las irregularidades que sean imputables al patrón.

Existen diferentes definiciones de lo que es la huelga pero la obra del maestro Mario de la Cueva nos da una definición más exacta de los propósitos que persigue una huelga:

“La huelga es la suspensión concentrada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social como in régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades” (175)

17.2 Diversas denominaciones de la huelga en el orden jurídico nacional.

Existen tres denominaciones fundamentales de la huelga en el orden jurídico nacional, las cuales son:

- a) Huelga existente o inexistente
- b) Huelga lícita o ilícita
- c) Huelga imputable o inimputable a patrón.

Esta última denominación fue sustituida en la ley federal del trabajo por las de huelga justificada o las de huelga injustificada

- a) Huelga existente o inexistente

El artículo 444 de la ley federal del trabajo contempla como huelga existente “aquella que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 “. (176) Con esta definición la comisión legisladora hizo necesario elaborar un artículo que dijera que la falta de los requisitos y objetivos a los que se refiere el artículo 444, produce la inexistencia de la huelga.

De igual manera el maestro de la Cueva nos da una definición más clara de la huelga existente e inexistente:

“Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas”. (177)

Aunque en la anterior definición no se nombran los casos para declarar legalmente una huelga como inexistente. La ley Federal del Trabajo en su artículo 459, nos dice lo siguiente:

(Artículo 459 La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión de trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II,

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 y;

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. (178)

- b) Huelga lícita o ilícita.

La huelga lícita es aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los medios y factores productivos, los cuales deberán estar en coordinación con los derechos laborales y el capital; esto quiere decir, que la huelga ilícita es permitible siempre y cuando no contravenga las leyes vigentes o atente contra las buenas costumbres. (179)

Las huelgas ilícitas serán consideradas como tales cuando los huelguistas ejerzan actos violentos en contra de otras personas o de propiedades o, en caso de un conflicto bélico, cuando los huelguistas formen

parte de establecimientos y similares que dependen del gobierno. Todo lo anterior esta contenido en el artículo 445 del actual Ley Federal del Trabajo.

c) Huelga justificada o injustificada, imputable o inimputable al patrón.

La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, esto es, que el patrón no haya cumplido con las obligaciones que hubo contraído con los trabajadores; en el supuesto de que el fallo del laudo estuviera obligado a pagar los sueldos que correspondieran a los días en que los obreros hayan estado en huelga e igualmente, se obligara al patrón a satisfacer las peticiones de los trabajadores, siempre y cuando estas sean justas y razonables y estén dentro del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta esto, la huelga injustificada o inimputable al patrón, sería todo lo contrario de lo indicado en el anterior párrafo con lo cual la huelga carecería de validez.

Huelga.

La huelga se entiende como: la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo.¹⁸⁰

17.3 Requisitos Fundamentales

Un requisito es un elemento esencial del acto jurídico huelga, su clasificación es la siguiente:

“Requisitos de forma: son los requisitos previstos en el artículo 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo.

- Que la huelga tenga por objeto alguno de los enumerados en el artículo 450,
- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la negociación, y
- Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo
- Requisitos de mayoría obrera: en las disposiciones la ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías. Este concepto es, por supuesto relativo. Al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determine con apego a reglas particulares que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto. , esto es la fecha del emplazamiento.¹⁸¹

*Requisitos de fondo: son precisamente los objetivos que persigue la huelga, y previstos en el artículo 150 de la Ley federal del Trabajo.¹⁸² Consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

17.4 Sujetos de la Huelga.

El procedimiento de la huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos:

I. Se dirigirá al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de la prehuelga.

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que reside la Junta más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III: El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. (Artículo 920 de la LFT)

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declaren la inexistencia de la huelga por las causales señaladas en el art. 450 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el art. 920 de la Ley Federal del Trabajo.

17.5 Objetivos

La huelga debe perseguir los objetivos siguientes:

1. Conseguir el equilibrio entre los factores de producción armonizando el trabajo y el capital.

La huelga tal como la conciben las fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que se a que ese objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción armonizando los derechos del trabajo con la del capital.

2. Obtener la celebración y exigir la revisión del contrato colectivo de trabajo.

La celebración del CCT constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el Contrato Colectivo es el instrumento para crear el equilibrio por lo que por ese medio se cumplen las dos causas de huelga más importantes.

La naturaleza colectiva de ese objeto de la huelga resulta indiscutible.

Los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar en la CCT ni contratos-ley. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración. El requisito de mayoría convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito sino que son para su celebración.

3. Obtener la celebración del contrato-ley o su revisión.

En la fracción III del art. 450 se señala que es objeto de la huelga el obtener de los patrones la celebración o la revisión del contrato-ley.

El problema adquiere características diferentes en la medida que no dependen de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato-ley o requisito. De hecho la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado de que esta puede resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende.

4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente bastará que se invoque la violación y que esta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo; por el contrario para que la huelga sea imputable será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

En relación a esta causal se producen situaciones curiosas. Si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable, es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo. En este caso, en nuestro concepto la huelga carecerá de objeto. Ello lleva a la necesidad desde el punto de vista sindical de convenir el pago de penas cuando tratándose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo el patrón no cumple.

5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

En la fracción V del artículo 450 se incluye una de las causas de la huelga más controvertidas. Es razonable que a través de la huelga se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales.

Nada se opone en realidad a que así sea salvo que se tenga en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo. Lo importante sin embargo es discriminar cuales son las disposiciones legales cuya obligación puede generar la huelga. A este propósito se insiste en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de los derechos colectivos, la entrega de la copia de manifestación anual o la exhibición de los anexos; la constitución de la comisión mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen.

Por el contrario no será motivo de huelga las violaciones de derechos individuales así sean tan importantes como el cobro de la participación personal.

6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores (huelga por solidaridad)

Si se intentara encontrar una disposición de corte revolucionario en la ley federal del trabajo, solo podría invocarse la fracción VI del artículo 450 que establece como objetivo de la huelga. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general que es esencialmente política y gubernamental. En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que debe extrañarnos dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el estado que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros aún a riesgo de perder salarios.

Por otra parte es evidente si se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un estado al que se combate con la suspensión de labores.¹⁸³

17.6 Huelga Lícita

Es aquella que, como la define la fracción XVIII del art. 123 Constitucional, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Huelga Ilícita

Es aquella en la que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra a las personas o contra las propiedades o bien cuando en caso de guerra se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del gobierno. Cuando una huelga es declarada ilícita se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos sin perjuicios de las responsabilidades penales o civiles en que incurran los huelguistas.

17. 7 Huelga Justificada.

Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. La calificación de imputabilidad puede hacerse, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado a huelga¹⁸⁴

17.8 y 17.9 Huelga Justificada, Imputable e Imputable o Inimputable al patrono.

Es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera uno de los bienes enunciados por la ley, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia y entonces aunque la huelga fuera lícita no podría ser justificada por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros.

Esta distinción entre licitud y la justificación de una huelga aunque no expresamente enunciada por la ley debe sin embargo suponerse y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

La doctrina de 1931 aceptó que en el derecho Mexicano, el arbitraje de los conflictos colectivos no era obligatorio para los trabajadores pero si para los patronos si aquellos lo solicitaban de la Junta de Conciliación y Arbitraje si se presentaba esta hipótesis, la junta debía responder el fondo del conflicto y declarar, a su caso si existió el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la ley o del Contrato Colectivo o si estaba obligado el patrono a celebrarlo o cual debía ser su contenido si la revolución favoreciera las peticiones de los trabajadores consecuentemente si los motivos de la huelga eran imputables al patrono, esto es si su negativa no tuvo justificación y si, en cambio fue la razón que obligó a los trabajadores a acudir a la huelga, la Junta debía condenar al empresario al pago de los salarios de los días en que los trabajadores hubiesen holgado.

El patrono no esta obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al periodo de huelga, sino en su caso, cuando los motivos de ella le son imputables.

En el artículo 3 fracción XVI se menciona: el patrono está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrono.

El patrono es culpable de la huelga cuando ésta se declarar por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos por lo menos puede darse ese incumplimiento: 1. Cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento y el otro cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas.

De la doctrina de aquellos años se desprende una distinción dual entre, de un lado, los conceptos huelga existente o inexistente y huelga lícita o ilícita, y del otro huelga justificada o injustificada. Las dos primeras se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras el tercero se refiere a la procedencia e improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores. La justificación de la huelga, solamente se conocerá en la revolución que pone fin al conflicto.

La ley de 1970 en el art. 446 define la huelga justificada Como: aquella “cuyos motivos son imputables al patrón”. En el párrafo segundo del artículo 370 completó el concepto, si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrono condenará a éste a la satisfacción de peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga¹⁸⁵

17.10 Huelga Existente.

La huelga legalmente existente es aquella en la que se han cumplido los requisitos de fondo, objeto mayoría de trabajadores y de forma, es decir, es aquella en la que se han cumplido los extremos de la ley.

Los efectos de la huelga legalmente existentes son los siguientes:

- 1.- Las autoridades tendrán la obligación de respetar el en movimiento huelguístico.
- 2.- Las autoridades darán toda clase de garantías a los trabajadores huelguistas.

3.- Los patrones tendrán obligación de respetar el movimiento de huelga y no realizar actos cuya finalidad sea la de sustraer bienes de la negociación o de realizar actos que en forma directa ó indirecta perjudiquen el movimiento.

4.- Los terceros interesados tendrán sus derechos expeditos que podrán ejercitar en término de la ley pero respetando siempre el movimiento de huelga de los trabajadores.¹⁸⁶

Huelga Inexistente.

La huelga inexistente se da por las siguientes causas:

a) Si a suspensión de trabajo se realiza por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (art. 451).

b) Si no tiene por objeto uno de los expresamente definidos por la ley (art. 450)

c) Si no cumplen los requisitos formales: forma escrita, término, aviso, etc. (art. 920)

d) No pueden declararse la inexistencia por causas distintas a las expresamente señaladas.

e) Si no se solicita la declaración de inexistencia la huelga seca considerada existente para todos los efectos legales del (art. 929).¹⁸⁷

Declarada inexistente la huelga producirá los siguientes efectos:

1) Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos de que, de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada

2) Declara el patrón no ha incurrido en responsabilidad y de no presentarse a laborar los trabajadores quedaran en libertad para contratar a otros trabajadores.

3) Dictará las medidas que juzgue convenientes para que puedan reanudarse el trabajo (art. 392)

17.11 Huelga Estallada.

“La huelga debe estallar precisamente el día hora señalados; porque si eso no sucede la huelga queda sin efecto (art. 920 fracción I y 938 fracción II Ley Federal del Trabajo)”.¹⁸⁸ [...]

[...] 18.5 Terminación de la huelga.

“La huelga terminará por las siguientes causas:

1. - Por motivo de acuerdo mutuo de trabajadores huelguistas y patrones.

2. - Cuando el patrón acepta, en cualquier tiempo las peticiones de los trabajadores, cual cubriendo los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

3. - Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

4. -Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En la hipótesis de que la huelga sea declarada imputable al patrón, la autoridad laboral condenara a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores y al pago de Tos salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

Cuando el patrón se negara a aceptar la resolución de la autoridad laboral, se dará por terminada la relación de trabajo y se le condenará a:

1. - Indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario.

2. - A indemnizar al trabajador de conformidad a las fracciones I y II del artículo 50 de a Ley Federal del Trabajo (relativo a la indemnización correspondiente, por trabajo a tiempo determinado e indeterminado) [...]

(Footnotes)

- ¹⁸⁰ De Buen Néstor. Passim, págs. 896, 897.
- ¹⁸¹ Arriaga Flores Arturo. Passim pág. 139.
- ¹⁸² De Buen Néstor. Passim, págs. 887-894.
- ¹⁸³ Guerrero Euquerio. Passim, pág. 366.
- ¹⁸⁴ De la Cueva Mario. Passim, pág. 607-609.
- ¹⁸⁵ Porras y López Armando. Ob. Cit. pág. 335.
- ¹⁸⁶ Tena Suck Rafael. Ob. Cit. págs. 183, 184.
- ¹⁸⁷ Arriaga Flores Arturo. Passim, pág. 140.
- ¹⁸⁸ De la Cueva Mario. Passim, pág. 679, 680.

Dentro de ésta unidad se hablará de los períodos por los cuales atraviesa una huelga, iniciando en la gestación, la prehuelga, cuando ésta, estalla y la calificación que se le otorga; para explicar en qué consiste por último la terminación de la huelga.

El paro patronal es importante para ser analizado en ésta unidad debido a que el paro entre los patronos de las empresas también se presenta en nuestro país trayendo diversas consecuencias.

Objetivo Particular:

Conocer los diversos períodos por los que atraviesa una huelga, así como el paro patronal.

CONTENIDO:

18.1. Gestación

18.2. Prehuelga.

18.3. Huelga estallada

18.4. Calificación.

18.5. Terminación.

18.6. Paro patronal

PERIODOS DE HUELGA

[...] Periodo de Huelga

“La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de su necesidad”¹⁸⁹.

18.1 Gestación El procedimiento jurídico de huelga se iniciaría por medio de la presentación del pliego de peticiones que hacen los trabajadores al patrón, mismo que debe contener los siguientes requisitos:

- a) Se dirigirá por escrito al patrón plasmándose en él las peticiones de los trabajadores.
- b) Anunciarán los trabajadores, en el pliego de peticiones, el propósito de ir a la huelga si no son satisfechos en sus reclamaciones.
- c) En el mismo escrito, los trabajadores expresaran el objeto concreto de la huelga asimismo señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga.
- d) Se presentará por triplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.¹⁹⁰

18.2 Prehuelga

Lo constituye “El plazo que media desde el día y la hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento, hasta el día y hora en que se debe estallar la huelga”. “Dentro del periodo de periodo se efectúa el trámite conciliatorio con arreglo al artículo 927 de la Ley, sin que interrumpa los efectos del aviso. El patrón está obligado a concurrir a la audiencia conciliatoria pudiéndose emplear los medios de

apremio en caso de rebeldía. Si son los trabajadores los que dejan de comparecer, no correrá el término para la suspensión de labores, lo que implica improcedencia legal de la huelga, y por lo tanto debe archiversse el expediente. (Artículo 927 fracción I de la Ley Federal del Trabajo)".¹⁹¹

"El periodo de periodo es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga"¹⁹²

18.3 Huelga declarada

"La huelga debe estallar precisamente en el día y hora señalados; por si eso no sucede, la huelga queda sin efecto (Artículo 920 fracción I y 938 fracción II de la Ley Federal del Trabajo)"¹⁹³

Artículo 920 fracción I "Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularan las peticiones, anunciaran el propósito de ir a la huelga si no ven satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspendan las labores o el termino de prehuelga"¹⁹⁴

18. 4 Clasificación de la huelga.

"Las huelgas se dividen en: licitas, ilícitas, existentes e inexistentes.

a) Huelgas licitas: Son las suspensiones temporales de trabajo cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos Factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

b) Huelgas ilícitas: Son las suspensiones temporales de trabajo cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan los gobiernos.

En las huelgas ilícitas debernos distinguir 2 situaciones.

- 1.- Cuando se trate de instalaciones de gobierno y el país se encuentre en estado de guerra
2. - Cuando la mayoría de los huelguista ejerciten actos violentos contra las propiedades del patrón o contra el patrón.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

c) Huelgas existentes: Son las suspensiones temporales de trabajo cuando cumplan los objetivos previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, así como de los requisitos para efectuar aquellos establecidos en el artículo 451 y 920 del ordenamiento citado.

Huelgas existentes son las suspensiones temporales de trabajo cuando se encuentran satisfechos los requisitos de fondo y forma, previstos en los artículos 450, 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente.

d) Huelgas inexistentes: Son las suspensiones temporales de trabajo cuando no están satisfechos los requisitos de fondo o forma previstos en los artículos 450, 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo.

La huelga es inexistente cuando:

- 1.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría de los trabajadores de la negociación.
- 2 - No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.
3. - No se cumplieron los requisitos del procedimiento (señalados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo).

Los trabajadores y los patrones de la negociación afectada o terceros interesados podrán solicitar de la autoridad laboral dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 920.

Si no se solicita la declaración de inexistencia la huelga será declarada inexistente para todos los efectos legales.

Cuando la autoridad laboral ha declarado la inexistencia de huelga fijara a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo, si no es acatada la resolución se terminaran las relaciones de trabajo y declarara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y de no presentarse a laborar los trabajadores en el término fijado, podrá contratar otros obreros. El patrón será responsable cuando la huelga sea lícita y existente, teniendo derecho los trabajadores a cobrar las prestaciones que les correspondan conforme a la ley.

El patrón no será responsable cuando la huelga haya sido declarada ilícita o inexistente.”¹⁹⁵

18.5 Terminación de la huelga.

“La huelga terminará por las siguientes causas:

1. - Por motivo de acuerdo mutuo de trabajadores huelguistas y patrones.
2. - Cuando el patrón acepta, en cualquier tiempo las peticiones de los trabajadores, cubriendo los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
3. - Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
4. - Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En la hipótesis de que la huelga sea declarada imputable al patrón, la autoridad laboral condenara a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

Cuando el patrón se negare a aceptar la resolución de la autoridad laboral, se dará por terminada la relación de trabajo y se le condenará a:

1. - Indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario.
2. - A indemnizar al trabajador de conformidad a las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo (relativo a la indemnización correspondiente, por trabajo a tiempo determinado e indeterminado).
- 3.- Al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad.

Cuando el trabajador no capte el laudo de la autoridad laboral, se dará por terminada la relación de trabajo”.¹⁹⁶

18.6 Paro patronal.

“El paro es el derecho de los patrones a suspender las labores de sus empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades del trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria”.¹⁹⁷

(Footnotes)

¹⁸⁹ CFR De la Cueva Mario. Passim pág. 588.

Arriaga Flores Arturo. Passim, pág. 140-141.

¹⁹⁰ Climent Beltrán Juan B. “Formulario del Derecho del Trabajo” Editorial Esfinge, México 1980, pág. 71.

¹⁹¹ De la Cueva Mario. Passim, pág. 632.

¹⁹² Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. pág. 247.

¹⁹³ Arriaga Flores Arturo. Passim, págs. 137, 138.

¹⁹⁴ Arriaga Flores Arturo. Passim, págs. 143, 144.

¹⁹⁵ Rabasa O Emilio y Caballero Gloria

¹⁹⁶ De la Cueva Mario. Passim.

¹⁹⁷ De la Cueva Mario. Passim.

En la presente unidad estudiaremos los principales conceptos del derecho procesal aplicados al derecho del trabajo, los conflictos procesales en materia del trabajo, etc.

Objetivo Particular:

Explicar el concepto de derecho procesal del Trabajo, conflictos, las acciones, así como la capacidad y personalidad de sus partes.

CONTENIDO:

- 19.1. Concepto de proceso y procedimiento.
- 19.2. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.
 - 19.2.1. Naturaleza jurídica.
 - 19.2.2. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.
- 19.3. Conflictos de trabajo.
 - 19.3.1. Concepto.
 - 19.3.2. Características de los conflictos de trabajo.
 - 19.3.3. Causas de conflictos de trabajo.
 - 19.3.4. Clasificación de los conflictos de trabajo.
- 19.4. Acciones y excepciones en materia procesal.
 - 19.4.1. Conceptos.
 - 19.4.2. Elementos de la acción.
 - 19.4.3. Clasificación de la acción.
 - 19.4.4. Clasificación de las acciones en materia laboral.
 - 19.4.5. Acciones contradictorias.
 - 19.4.6. Prescripción de las acciones.
 - 19.4.7. Excepciones y defensas en materia de trabajo.
 - 19.4.8. Clasificación de las Excepciones.
- 19.5. Capacidad y personalidad.
 - 19.5.1. Concepto de parte.
 - 19.5.2. Las partes en el proceso.
 - 19.5.3. Tercerista adhesivo.
 - 19.5.4. La personalidad.
 - 19.5.5. Excepciones en materia de trabajo.
 - 19.5.6. El representante legal en la legislación vigente.
 - 19.5.7. Litisconsorcio.

[...] 1.- CONCEPTO DE PROCESO

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarda el interés general y el particular, en el mantenimiento de la legalidad.

Las leyes se cumplen ordinariamente de manera espontánea, pero el Estado deberá prever el evento contrario y establecer la garantía de cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional, que la reglamentan con sujeción a normas establecidas. El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

En la práctica forense se habla de juicio como sinónimo de proceso, sin embargo, en el antiguo derecho español equivalía a sentencia; posteriormente, a dicha expresión se opuso el vocablo pleito y finalmente se identificó al pleito con el juicio.

El término proceso equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc.; al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir, comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado.

Por tal motivo, dentro de las múltiples clasificaciones (contencioso, voluntario, cognoscitivo, tutelar, individual y colectivo) para establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible, que se denominan presupuestos del proceso y son los siguientes:

- a) El órgano jurisdiccional competente.
- b) La petición del interesado, solicitando a la autoridad la solución del caso controvertido.
- c) El acto formal de emplazamiento a la contraria, dándole a conocer los términos de la reclamación.
- d) Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.

Advierte Piero Calaniandrei¹ que: "Proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional." Dicho tratadista le atribuye al vocablo en mención (proceso) un significado afín, pero no como sinónimo al de procedimiento.

Por otra parte, Jaime Guasp² nos dice que el proceso: "es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello".

Luego entonces el signo de proceso es "avanzar", es decir: "La palabra proceso, viene del derecho canónico y se deriva de *procedere*, término equivalente a avanzar."

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica, directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal de trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo, se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confiere autonomía.

2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa función, en el ámbito laboral. El derecho procesal del trabajo es de reciente creación y en nuestro medio, las novedosas reformas a la *Ley Federal del Trabajo*, que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy en la materia, tan duramente criticada, y nadie pone en duda los avances adquiridos bajo una mejor y más clara estructura de conceptos e instituciones.

El derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino también concilian, interpretan y construyen el derecho, como acertadamente lo indica Francisco Ramírez Fonseca.³

Frecuentemente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Alberto Trueba Urbina⁴ lo señala como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”.

Por su parte, Armando Porras y López⁵ lo identifica como “aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdicción del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista Jurídico y económico”.

Francisco Ramírez Fonseca,⁶ al analizar las tres funciones que realizan Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como “el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdicción o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades”.

Finalmente Francisco Ross Gámez,⁷ manifiesta que “el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales”.

De lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

3. NATURALEZA JURÍDICA

Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es ubicarla en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es un problema de clasificación y, por tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

En el Digesto, aparece la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en virtud de la cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. Desde entonces son múltiples, y muy variados, los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar el derecho (interés en juego; naturaleza del sujeto; intereses protegidos; carácter de

la sanción; teorías eclécticas, etc.), criterios que han sido desvirtuados por la falta de un sustento definitivo de clasificación.

Sin embargo, desde un punto de vista totalmente científico y estricto no son válidas estas clasificaciones, al no haber la distinción, ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario y pretender clasificar al orden jurídico, como decía Hans Kelsen,⁸ sería como ordenar los cuadros de un museo por su precio.

A mayor abundamiento, la división del derecho público y del derecho privado se encuentra actualmente en revisión, debido a las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una categoría más, denominándola derecho social, en la que ubican al derecho laboral.

Coincidimos con Néstor de Buen Lozano,⁹ cuando afirma que no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica, y en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una rama determinada del derecho; agrega, además, que es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no correspondan a la tendencia general de ésta.

4. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son los que han nacido de los pueblos en su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley, siguiendo los principios doctrinales determina: “El proceso del derecho del trabajo *será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte*. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la *mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*”

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, *subsana* ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se pro ceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

De la disposición anterior, se pueden resumir los siguientes principios:

a) Principio de publicidad

Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas, *v.g.*: razones de buen servicio; moral y buenas costumbres; discusión y votación del laudo.

Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene que, “las audiencias serán públicas. La Junta podrá 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”.

b) Principio de gratuidad

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: “nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.

Por otra parte, en el artículo 19 de la *Ley Federal del Trabajo* se establece que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

c) Principio de inmediatez

Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia

Armando Porras y López,¹⁰ precisa al respecto que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profunda mente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego (art. 620).

d) Principio de oralidad

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se afirma que por dicha característica, predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley prevé que en la audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las parte o de sus representantes o apoderados. Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que se dé un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

e) Principio dispositivo

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si lo interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado tradicionalmente *iniciativa o instancia de parte*, tal y como ocurre en nuestra materia.

Lo anterior supone que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine actore* (no hay juez sin partes).

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

f) Principio de economía

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos. Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituiría un sinónimo de cualquiera de éstos, hipótesis que debemos descartar.

Eduardo J. Couture¹¹ con la claridad propia que le caracteriza, se refiere al tema indicando que: “el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso”.

Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos del litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente a los tribunales laborales.

Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

g) Principio de sencillez

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Debemos considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias. El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario.

Al respecto, la ley de 1980, en su artículo 687 indica: “en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

Esta facultad se encuentra reservada únicamente a las partes, puesto que la autoridad está constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por la Carta Magna (art. 16).

Luego entonces, se obliga al respeto absoluto de las formas procesales, cuya violación se traduce en la facultad de exigir su cumplimiento, median te la regularización del procedimiento (art. 686) o la interposición de la de manda de amparo ante la autoridad constitucional.

h) Principio de concentración

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

1. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley (art. 761).

2. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 h siguientes se señalará día y hora para la audiencia inciden tal en la que se resolverá (art. 763).

3. Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

i) Nuevos principios procesales

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1980, previene una novedad en materia laboral al establecer:

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

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

j) Principio de suplencia

En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el *trabajador*, *la Junta*, *en el momento de admitirla subsanará las omisiones*, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

k) Principio subsanador

En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior, se colige que suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir ésta es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

La suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Consideramos que esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la Ley aduce que al admitir la demanda, la Junta subsanará ésta, y no emplea una locución optativa ("podrá suplirse"), como será en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de este principio introducido en el procedimiento laboral, porque rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.

Comentario final

Estos últimos principios carecen de universalidad, y se aplican en casos determinados, puesto que únicamente operan en juicio individual, precisamente obrero-patronal, o reclamaciones derivadas de riesgos profesionales o por muerte del trabajador.

5. CONCLUSIÓN

El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, aunque desde el punto de vista científico existan dudas al respecto, ya que el derecho es homogéneo y unitario, y toda norma es creada por el poder estatal.

En ese orden de ideas, el procedimiento mercantil tiene como destinatarios a los comerciantes, el agrario a los campesinos y el laboral está reservado a las relaciones obrero-patronales.

Bajo estos principios algunos autores sostienen la autonomía científica del derecho procesal del trabajo, apoyándose en el artículo 17, que excluye implícitamente al derecho común como fuente de aplicación. Para mejor comprensión de estos conceptos, transcribimos el precepto indicado:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el art. 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los

principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del art. 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Concretamente, Alberto Trueba Urbina¹² expresa acertadamente: “destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente del derecho sustantivo y procesal del trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral”. Sin embargo, Francisco Ramírez Fonseca¹³ opina: “*El Código de Procedimientos Civiles*, sigue siendo de aplicación supletoria de la *Ley Federal de Trabajo*, en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo, en rigor jurídico, carece de autonomía científica.”

Nos pronunciamos en contra de este último criterio, ya que la Ley de 1970, suprimió categóricamente al derecho común como fuente supletoria del derecho laboral y no hay que confundirla con los principios generales de derecho, los cuales son aplicables a todas las disciplinas que se originan en esta ciencia.

Finalmente, cabe mencionar que los principios ya enunciados por su generalidad de aplicación (salvo los dos últimos) se consideran esenciales, no obstante que algunos autores agregan que la carga procesal patronal; los laudos en conciencia; la irrevocabilidad de los autos, etc., podrían calificar- se también de principios generales; sin embargo, llegaríamos a tal multiplicación de conceptos, que los fundamentos de la disciplina se confundirían. Por estas razones nos concretamos a destacar un mínimo que caracteriza a la disciplina procesal. [...]

[...] CAPITULO XXXIX PANORAMA HISTÓRICO Y DOCTRINAL

La historia de los conflictos de trabajo es la historia de los orígenes y de la evolución del derecho del trabajo, o con mayor precisión, *los conflictos de trabajo*, y nos referimos, claro está, a los conflictos colectivos, *son los hacedores del derecho del trabajo*, una manifestación permanente, por lo menos desde las revoluciones francesa e industrial, de la lucha de clases; pero agregamos ahora que no son la única manifestación, porque también se han dado, en el transcurso de los siglos, luchas armadas, entre las que pueden mencionarse, por su distancia en la historia, la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco en el siglo anterior a la Era Cristiana y para la Edad Contemporánea, por su grandeza y repercusiones sobre la vida social de los pueblos de Europa y América Latina, la *Revolución social mexicana* de 1910 y la *Revolución socialista rusa* de octubre de 1917.

Al presentarse la crisis del sistema económico de la producción esclavista y los hombres libres se vieron tonados a prestar su trabajo a cambio de una retribución, el pretor configuró los contratos de arrendamiento de obra y de obras, con base en el arrendamiento de las cosas; nacieron entonces los conflictos individuales de trabajo regulados por el derecho civil, al través de los cuales se rechinaba ante los jueces el incumplimiento de las obligaciones contraídas. En una obra anterior¹ relatamos las vicisitudes del sistema corporativo de la Edad inedia y señalamos que en los últimos siglos de aquella época de la historia se organizaron los compañeros en asociaciones de defensa y de lucha antecedentes reales de las asociaciones sindicales de los siglos XVIII y XIX, para defender sus derechos contra los maestros, que independientemente de abatir las condiciones de prestación del trabajo, les cerraban las puertas para la adquisición de la maestría y la consecuente apertura de nuevos talleres; pero no podemos volver a los detalles del problema.

En la *Era de la prohibición*, que se inició para el mundo contemporáneo con la *Ley Le Chapelier* de junio de 1791, el derecho civil, penal y procesal, expresión pura del individualismo social, político y jurídico de la burguesía triunfante, reconoció únicamente los intereses y derechos de personas determinadas. En aplicación de estas ideas, las únicas controversias reguladas por los códigos y leyes, eran las que se suscitaban, con la terminología de la época, entre individuos determinados. Partiendo de estos principios y teniendo como base las prohibiciones penales de las coaliciones de trabajadores, de las huelgas y de las asociaciones obreras, el

derecho civil del *Código de Napoleón* reguló el contrato denominado, de conformidad con la tradición romana, *arrendamiento de servicios*.

El título trece del libro tercero de nuestro Código Civil de 1870, colocado inmediatamente después del título doce sobre *el mandato*, llevaba por título *Del contrato de obras o prestación de servicios*, institución dignificada, porque dejó de ser una especie del contrato *de arrendamiento*, pero paralelo, por sus disposiciones, al contrato del derecho francés. El *Código de Procedimientos Civiles de 1872*, enmarcado dentro de *la idea de la justicia pronta y expedita*, estableció en su art. 891, fracciones sexta y novena, que serían *juicios sumarios* los que tuvieran por objeto “el cobro de salarios debido a jornaleros, de pendientes o domésticos” y los que ‘debieran seguirse en los casos comprendidos en el título trece del libro tercero del Código Civil”, al que ya hicimos referencia. Fue la única merced que obtuvieron los trabajadores, que se estrellaron, una y otra vez, ante tribunales a los que repugnaba ocuparse de las *bagatelas obreras*.

La opresión dura hasta que los pueblos despiertan; y así ocurrió con las coaliciones y asociaciones obreras y con la huelga. Aun no terminaba el primer cuarto del siglo pasado, cuando Francis Place obtuvo que el parlamento de Inglaterra votara la ley de 21 de junio de 1824, que revocó las prohibiciones de 1799 y 1800. Y si bien no reconoció la ley la existencia de las *trade-unions* ni elevó la huelga a la condición de un derecho de los trabajadores, los hombres dejaron de ser perseguidos. En ese año nació la *Era de la tolerancia* para las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

No es posible postular una doctrina específica en el origen de las nuevas instituciones: los sindicatos y las huelgas nacieron de la vida, de las necesidades de los hombres, de la conciencia de los trabajadores de que no participaban del progreso nacional, de que eran una clase explotada y de que su miseria crecía en todos los rincones de los pueblos de Europa. No es sin embargo posible ignorar que en la retaguardia de los movimientos obreros de Inglaterra, Francia o Alemania, se encontraba el pensamiento socialista y que dentro de él yacían el *Manifiesto comunista* y las diversas conclusiones y peticiones de los Congresos obreros, que culminaron con el célebre programa de Gotha.

A mediados de siglo, los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos, *individuales* y *colectivos*: los primeros eran las controversias viejas derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos de arrendamiento de servicios, regidas por el derecho civil y las leyes procesales; mientras los segundos, buscaban atemperar la explotación del trabajo por el capital, y prepararse para un futuro más o menos próximo o lejano, de una organización social y de un régimen económico más justos. Estos nuevos conflictos eran esencialmente distintos de las viejas controversias del derecho privado, pues en éstas en traban en pugna los intereses jurídicos de personas determinadas, en tanto los nuevos conflictos ponían en movimiento los intereses colectivos de las comunidades de trabajadores. Y por otra parte, cuando surgían los conflictos colectivos y estallaban las huelgas, los trabajadores sabían que no podría resolverse el problema por los procedimientos civiles. Eran, más que un conflicto, luchas sociales, cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza económica del capital.

El derecho civil no se deja vencer tan fácilmente: sus grandes maestros sostuvieron que en los casos de huelga existía un incumplimiento ilícito de la obligación contractual de prestar el trabajo, que daba origen a las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios. Pero fueron inútiles los artículos, ensayos y volúmenes que escribieron los juristas para justificar sus tesis, pues a pesar de ellos, los conflictos se multiplicaban; y por otra parte, las demandas de rescisión y pago de daños y perjuicios no eran una varita mágica susceptible de usarse por los empresarios para regresar a la sumisión incondicional del trabajo. Ciertamente, los patronos podían utilizar *esquiroles* para reanudar las actividades de sus empresas y aun usar la fuerza pública para imponer su voluntad, pero a medida que crecía la solidaridad obrera, cobraban tuerza las huelgas. El ilustre maestro italiano de finales del siglo pasado y principios del nuestro, Francesco Cosentini² afirmó que la lucha del trabajo contra el capital y la injusticia era el fenómeno más noble y bello de nuestra época y el camino único para la redención del proletariado:

No esperemos que por los medios contractuales pueda obtenerse la perfección de la organización social y la renovación de las relaciones jurídicas. Únicamente por medio de la lucha proseguida con encarnizamiento, por medio de conquistas arrancadas paso a paso, es como las clases privilegiadas podrán ser arrastradas a concesiones parciales. Y precisamente del resultado de esta lucha, justamente llamada lucha de clases, es de donde podremos alcanzar esa renovación social a la que aspiran los pueblos civilizados y que traerá el triunfo del proletariado moderno en las reivindicaciones supremas de los derechos humanos.

El derecho del trabajo, lo hemos explicado muchas veces, nació, vivió y vive vinculado íntimamente al pensamiento socialista; y a lo largo de su vida y en el fondo de todos sus matices, yace un doble propósito, producto de su esencia doctrinal: la sociedad capitalista es necesariamente injusta, porque su principio es la explotación de las riquezas naturales y de la fuerza de trabajo, que vive enajenada al capital. De ahí el doble propósito del movimiento obrero, *uno inmediato*, que es la elevación en el presente de las condiciones de vida de los trabajadores, y *otro mediato*, que es un mundo más justo, en el que el hombre deje de ser una máquina de trabajo en manos del capital y en el que la economía se ponga al servicio de los valores humanos, a efecto de que cada trabajador pueda realizar plenamente sus aptitudes materiales y espirituales y proyectarse en el reino de la cultura, que es lo auténticamente humano.

Nada es perfecto en este mundo: así como en el seno del capital se desarrolla una contienda por la conquista de los mercados nacionales e internacionales, que lleva a la destrucción de las unidades económicas menos fuertes y de los pueblos más débiles, así también, los diversos matices del pensamiento socialista lucharon entre sí para conquistar el dominio de las masas trabajadoras, a fin de hacer triunfar sus ideas, dando origen a las *pugnas intersindicales*, una de cuyas manifestaciones es la lucha por la titularidad de los contratos colectivos, mediante la imposición de *las cláusulas de exclusión*, asunto del que nos hemos ocupado en un capítulo anterior. [...]

[...] 1. CONCEPTO

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de *colission*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.

Guillermo Cabanellas¹ expresa que “el término conflicto tiene mucha similitud con colisión, sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos”.

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, entre las principales podemos mencionar:

Para Mario de la Cueva,² “los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

A manera de ensayo, Armando Porras y López³ define a los conflictos de trabajo como “las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo”.

En este orden de ideas, J. Jesús Castorena⁴ dice que: “conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo”. Agrega, además,

...que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma.

Eugenio Pérez Botija⁵ indica que:

Con el nombre conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento e incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores,⁶ señala que:

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

Comenta además que, "conflicto difiere de controversia, ya que la ex presión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión.

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Resumiendo los conceptos anteriores podemos decir que los conflictos de trabajo tienen las siguientes características:

- a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- d) Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
- e) Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- f) Los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera des igual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad.
- g) Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos civiles.

3. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Entre los factores de la producción y en la mayoría de los casos, los conflictos de trabajo son sin lugar a duda manifestaciones de inconformidad.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas que se llamaron, en la Edad Antigua: esclavos y patricios; en la Edad Media: siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial: proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción; cabe señalar, que las luchas de épocas antiguas y moderna no tuvieron las mismas características que tiene la lucha social de nuestros días.

Ahora bien esta pugna, como todos sabemos, dentro del régimen actual tiene una clara manifestación precisamente en los conflictos de trabajo.

En tal virtud podemos concluir, sin pretender dar por agotado el tema, que los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial, como consecuencia de causas económico-sociales, de las contradicciones existentes, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeta la dignidad e integridad de sus obreros, se eliminan las pugnas; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos en una realidad histórica.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir en:

a) Atendiendo a los sujetos

- Entre patrones y trabajadores, v.g.: despidos.
- Entre patrones, v.g.: sustitución patronal.
- Entre trabajadores, v.g.: problema de escalafón o preferencia de derechos.
- Entre sindicatos, v.g.: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- Entre sindicatos y terceras personas, v.g.: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

b) Atendiendo a los intereses en pugna

Conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

Conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y, desde luego, pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

c) Atendiendo a la norma jurídica

- Por violación de un derecho.
- Por violación de una norma.
- Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- Por incumplimiento de lo pactado.
- Por insometimiento al arbitraje.

1. CONCEPTOS

El término “acción” gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido estricto, significa movimiento. En el campo del derecho procesal, en sentido formal, sería derecho o demanda y, en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del Poder Judicial.

En el ámbito del derecho mercantil, el término acción puede usarse como sinónimo de documento, de título de crédito o título valor, tal y como acontece con las acciones de las sociedades mercantiles.

La doctrina moderna de la acción considera a ésta como autónoma o independiente del derecho sustantivo que protege y que se hace valer ante los tribunales, en consecuencia:

- a) La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.
- b) La acción procesal tutela al derecho sustantivo, en el caso de que éste no se cumpla.
- c) La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el Estado activamente por medio de su poder jurisdiccional.
- d) La acción procesal es un derecho potestativo, en virtud de que en cualquier momento puede desistirse y con ello concluir la controversia.

La acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso, con el fin de obtener una decisión que se traduce, generalmente, en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.

La acción, ha escrito Eduardo Couture,¹ es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la justificación de una pretensión.

Acción y pretensión son términos que se confunden frecuentemente. La acción concebida como la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional, no debe confundirse con la pretensión, que es la petición concreta que se formula a la autoridad para obtener una decisión favorable.

En materia laboral, la acción procede, sin necesidad de expresar su nombre, con tal que se determine con claridad la causa de la pretensión.

2. ELEMENTOS DE LA ACCIÓN

La doctrina más generalizada considera como elementos de la acción, los siguientes:

- a) *Los sujetos de la acción.* Activo (*actor*), al cual corresponde la facultad de iniciar la reclamación. Pasivo (*demandado*), al cual corresponde la facultad de defenderse.
- b) *La causa de la acción.* Hecho o acto jurídico que provoca el ejercicio de la acción (*causa petendi*).
- c) *El interés de la acción.* Voluntad manifiesta del actor ante las autoridades jurisdiccionales de satisfacer su pretensión.
- d) *El objeto de la acción.* Petición que se formula en forma concreta en contra de la demandada (*petitum*).

3. CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

La clasificación de las acciones se ha formulado en atención a lo que pide el demandante, en la forma siguiente:

- a) Acciones de condena.
- b) Acciones rescisorias.
- c) Acciones constitutivas o modificativas.
- d) Acciones declarativas.
- e) Acciones cautelares.
- f) Acciones ejecutivas.

a) Acciones de condena

Son las que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia, en virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etcétera.

Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas porque se obtiene mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige. Separación justificada, indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos.

b) Acciones rescisorias

La rescisión es la forma anormal de terminar los contratos de trabajo, es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos del contrato o bien como algunos autores afirman existe en potencia siempre presente "el pacto comisorio tácito", si uno de los contratantes no cumple, el otro está en condiciones de no cumplir y, en consecuencia, el que cumple puede invocar la rescisión del contrato sin su responsabilidad, es decir, el que ha cumplido no se encuentra en condiciones de cumplir frente al que no ha cumplido con lo pactado.

El patrón o el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad.

c) Acciones constitutivas o modificativas

Las acciones constitutivas se dirigen a modificar un estado jurídico existente (firma y revisión total o parcial, salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo o bien la firma del contrato individual de trabajo u otorgamiento de contrato).

d) Acciones declarativas

Tienden a obtener, con la eficacia de laudo firme, el reconocimiento de existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico y, excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante, que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho, es decir, la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño (ejemplo: indemnización para beneficiarios por muerte del trabajador en riesgo de trabajo, titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declaratoria).

e) Acciones cautelares

Las acciones cautelares o preservativas son las que tienen, afirma Chiovenda,² el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, la de arraigo personal o el embargo precautorio o provisional, e depósito judicial y algunos otros procedimientos generalmente rápidos y provisionales que analizaremos en su oportunidad; en suma, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

f) Acciones ejecutivas

Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido, de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio.

Desde el punto de vista material y de los intereses en juego.

Las acciones suelen clasificarse de la siguiente manera:

- a) Acción de dar. Obliga a entregar una cosa u objeto (indemnización).
- b) Acción de no hacer. Obliga a una abstención o bien, una conducta de no hacer (arraigo).
- c) Acción de hacer. Obliga a realizar una actividad positiva (reinstalación).
- d) Individuales. Protege los derechos singulares.
- e) Colectivas. Protegen intereses profesionales y modificación de condiciones de trabajo.

- f) Contradictorias. Son aquellas en que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra (indemnización y reinstalación).
- g) Reconvencionales. Constituyen una contrademanda al accionante.

4. CLASES DE ACCIONES EN MATERIA LABORAL

Entre las acciones más comunes en materia laboral, encontramos:

- a) Reinstalación,
- b) Indemnización constitucional (tres meses de salario).
- c) Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas).
- d) Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.).
- e) Reconocimiento de antigüedad.
- f) Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- g) Prórroga de contrato (subsistencia temporal del contrato).
- h) Indemnización por riesgo de trabajo.
- í) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
- j) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
- k) Ejecución de laudos (para hacer efectivo el fallo dictado).
- l) Acciones de capacitación y adiestramiento.
- m) Acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al JMSS).
- n) Acciones colectivas. Son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo.

5. ACCIONES CONTRADICTORIAS

Merece especial atención, la clasificación de las acciones contradictorias o acciones contrarias, las cuales, bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simultáneamente. Las acciones contradictorias se excluyen mutuamente, provocando su desaparición.

La tendencia proteccionista del derecho procesal laboral mexicano, ha determinado la subsistencia de la principal, dejando sin efecto la accesoria, provocando múltiples confusiones interpretativas, toda vez que se deja a la autoridad juzgadora la decisión al respecto, sustituyéndose en la voluntad del interesado.

Relacionado con este punto, el artículo 873 de la Ley, en su segunda parte, manifiesta: "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 señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días." Así se disminuyen las posibilidades de acciones contradictorias. Salvo el caso en que el actor no obstante el señalamiento se niegue a modificar la demanda.

La reinstalación y la indemnización son acciones contradictorias cuando se ejerciten conjuntamente. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte no lo son cuando se ejercen en una misma demanda en forma alternativa o sucedánea.

La jurisprudencia considera contradictorias las acciones de prórroga de contrato y de otorgamiento de planta. En efecto, la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley de la materia, y el otorgamiento de planta, son acciones contradictorias entre sí, porque al demandar la última, se está afirmando que existe relación de trabajo permanente es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que esto último presupone una contratación temporal o transitoria.

Otro ejemplo de acciones contradictorias podría ser demandar indemnización o reinstalación y rescisión del contrato de trabajo, o reinstalación y prima de antigüedad, que por su esencia son contrarias destruyéndose entre sí, por no fijar la acción concreta u objetiva que se pretende ejercitar; sin embargo, la Junta, de oficio, debe advertir esta situación, por disposición expresa, a la actora.

6. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de Ley.

Los civilistas dividen la prescripción en adquisitiva y extintiva. A la primera se le llama positiva, en tanto que a la segunda se le denomina negativa.

En materia de trabajo, únicamente se reglamenta la prescripción extintiva o negativa, en la cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el término legal; tal es el caso del artículo 516, que establece: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

Como puede advertirse, en materia procesal laboral la regla general es que el ejercicio de las acciones prescribe en un año; transcurrido este lapso los titulares de las mismas no podrán ejercitarlo, toda vez que habrán perdido el derecho.

Las excepciones en cuanto a los términos que la regla general señala son las siguientes:

a) Art. 517

Prescriben en un mes;

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la frac. I, la prescripción corre, respectivamente, a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la frac. I la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

La inacción del reclamante y el transcurso del tiempo son los elementos básicos que integran la prescripción.

b) Art. 518

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

c) Art. 519

Prescripción de dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo del trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se de

termine el grado de la incapacidad para el trabajador, y desde el día siguiente en que hubiere quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.

d) Art. 520. Suspensión de la prescripción

La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

e) Art. 521. Interrupción de la prescripción La prescripción se interrumpe:

I Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación, No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

f) Art. 522. Cómputos legales

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumpliendo el primero útil siguiente.

Finalmente, señalaremos que la prescripción sólo opera por la vía de excepción, es decir, no opera de oficio.

7. EXCEPCIONES Y DEFENSAS EN MATERIA DE TRABAJO

En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente: luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante.

Dentro del rigor técnico, es obligada y difícil la distinción entre la excepción y la defensa, ya que los juriconsultos no se han puesto de acuerdo realmente respecto a los criterios de distinción. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

Luego entonces, la excepción se dirige a los aspectos formales de la reclamación que impiden su desarrollo provisional o definitivo y la defensa a los aspectos de fondo que justifican la absolución por falta de derecho.

En la especie, el artículo 878, fracs. III y IV, de la *Ley Federal del Trabajo* expresa: "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito." En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

En este caso, los hechos confesados lisa y llanamente quedan fuera de litis y los negados por el demandado deben ser probados por el demandante. Por claridad, el demandado debe referirse a cada uno de los hechos de la demanda para confesarlos, negarlos, o aclararlos, con objeto de evitar la confusión de los mismos.

8. CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES

Las excepciones son de dos clases, dilatorias y perentorias. Las dilatorias tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercidas por las partes. Las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercido con ellas, tales serían las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, etcétera.

La Ley Federal del Trabajo, no contiene una relación o enumeración de las excepciones, ni de las perentorias ni de las dilatorias.

Las excepciones dilatorias a que se refiere la Ley Federal del Trabajo son:

- a) Falta de personalidad.
- h) Falta de personería.
- c) Incompetencia.
- d) Oscuridad o imprecisión de la demanda.
- e) Litispendencia.

La excepción de falta de personalidad se tramita de previo y especial pronunciamiento, y es oponible frente a cualquier clase de acción.

La personalidad debe entenderse en el sentido de idoneidad para ser parte como actor o demandado en un proceso. Debe distinguirse de la capacidad procesal en que ésta es la idoneidad para estar por sí en el proceso en cualquiera de las posiciones.

Las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. La representación de los patronos tiene que hacerse, si se trata de persona física, mediante carta poder firma da ante dos testigos; en caso de una persona moral, con la misma carta poder, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado, es decir, exhibiendo el testimonio de la escritura notarial que acredite las facultades del representante legal de la empresa para otorgar poder; cualquier ausencia, error y omisión al respecto, fundará la procedencia de la acción de falta de personalidad.

La personería (distinta a la personalidad) es la facultad legal concedida a un individuo, para intervenir en un negocio, o comparecer en un proceso como representante legal.

Luego entonces, se califica de personero a quien representa a un tercero en un procedimiento jurídico. Para mayor claridad de conceptos podemos afirmar que la personalidad la tienen las partes en juicio, y la personería quienes les representan, cuando aquéllas no comparecen directamente.

De lo expuesto se infiere que la falta de personería se manifiesta cuando el representante no cumple con los requisitos legales para comparecer, por la existencia de alguna irregularidad en su representación.

La incompetencia objetiva del juez existe en cualquier caso en que un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le está reservada, de acuerdo con la legislación que señale las atribuciones.

La excepción se funda en el principio de derecho procesal, según el cual toda demanda debe presentarse ante un juez competente.

Las cuestiones de incompetencia en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria, es decir, debe oponerse al iniciarse el periodo de demanda, y excepción ante la propia Junta que conoce del caso; la Ley de 1931 permitía la incompetencia por inhibitoria en perjuicio de los trabajadores, derogada atinadamente en 1970. Procede a petición de parte o bien de oficio, no se considera excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

La excepción de oscuridad o imprecisión en la demanda se deriva de lo dispuesto por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que exige a las partes que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos; no obstante no exigir forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 y 873, reformados, ha reconocido que cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea oscura o vaga, la Junta en el caso de que notare alguna irregularidad o que se estuvieren ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

A mayor abundamiento, como ya se indicó, el artículo 878, frac. I de la Ley, respecto de la etapa de demanda y excepciones, dice: "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planeamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento."

La litispendencia puede oponerse como excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual es demandada una determinada persona. La excepción tiene como finalidad impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias, para obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía procesal. Por su parte, el artículo 767 de la Ley dice: "si se declara procedente la acumulación del juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo".

Asimismo, las principales podrían considerarse como excepciones perentorias en materia laboral:

- a) La rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, en términos del artículo 47 de la Ley de la materia.
- b) La excepción de pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario.
- c) La de prescripción o pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.
- d) La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de parte, materia y causas en que se apoyan las dos demandas.
- e) La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que ésta esté pactada en un contrato colectivo de trabajo. Nuestra disciplina contempla las defensas llamadas sine actione agis (demanda sin acción o falta de acción) y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla, aunque se opongan como excepciones.

4 La capacidad y personalidad

1. CONCEPTO DE PARTE

En un sentido material, las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales gravitan las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva.

Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un juicio que no afecte derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto puramente especulativo.

Armando Porras y López,¹ manifiesta al respecto: "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la Ley." Agrega que este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral.

En forma similar la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 689, indica: "son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones", es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

2. CAPACIDAD PARA SER PARTE

En materia laboral, son partes por excelencia, el trabajador y el patrón, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiendo por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como las morales pueden ser partes en el proceso laboral. Por ello, la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce y ejercicio de sus derechos.

Por otra parte, y respecto a las personas físicas trabajadores podemos mencionar que, en la celebración de un contrato individual de trabajo están en juego la capacidad de goce como la de ejercicio; al respecto la fracción III, inciso "A" del artículo 123 constitucional, prevé que está prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años, lo que implica que los menores de esa edad no puedan ser sujetos de una relación de trabajo.

Los artículos lo., 5o. y 22 de la Ley, confirman la regla, al agregar que los mayores de 14 años y menores de 16 que no hubieran terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por ende, la capacidad plena de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años y los trabajadores de esta edad podrán, por sí mismos, celebrar con tratos individuales de trabajo; en ese orden de ideas si lo intentan antes de los 16 años, deben hacerlo por conducto de sus padres o tutores; el sindicato, la autoridad laboral o política, de acuerdo con el artículo 23, deben suplir su incapacidad.

No obstante lo anterior, en materia procesal de trabajo sucede una situación particular y contraria al derecho sustantivo al afirmar el artículo 691, lo siguiente:

Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Por el carácter proteccionista de la Ley, esta disposición debería ampliarse a todos los trabajadores, sin importar su edad o clasificación, es decir, que cualquier trabajador que comparezca a juicio sin apoderado tendrá derecho a que se le nombre uno de oficio.

Así, a diferencia de la capacidad, la facultad de ejercitar una acción en contra de persona determinada como obligado, recibe el nombre de "legitimación" y se califica de activa o pasiva de acuerdo con la posición del sujeto.

Este concepto se subdivide a su vez en "legitimación procesal" y "legitimación en la causa". La procesal por su carácter formal comprende todos los requisitos indispensables de actor y demandado para ocurrir a juicio, en cambio en la causa es el derecho del actor concretizado en el laudo definitivo.

Por su propia naturaleza, se confunde con aspectos de la capacidad y la personalidad, sin embargo, la diferencia esencial se determina por la idoneidad que debe existir en la relación procesal entre las partes, es decir, quien le asiste el derecho sólo puede demandar al supuesto obligado.

Estas tres figuras se distinguen fundamentalmente aplicando los siguientes principios: la capacidad se refiere a aspectos sustantivos (goce); la personalidad a procesales (ejercicio); y la legitimación a condiciones esenciales para interponer la acción (procedibilidad).

3. TERCERISTA ADHESIVO

A diferencia de las tercerías (excluyentes de dominio o de preferencia) que analizaremos en el capítulo correspondiente, existe en materia laboral la figura del tercerista adhesivo, que se encuentra consagrado en el artículo 690 de la Ley Laboral, que dice: "las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar al juicio, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él.

En la práctica, vemos con frecuencia que basta que una de las partes lo pida, para que la autoridad, sin más, mande citar a esa tercera persona mencionada.

El citado artículo, define el caso conocido por la doctrina procesal de la intervención adhesiva llamada "litis...", que no es sino una forma de tercería coadyuvante; por ello, los requisitos de configuración pueden ser:

a) Que un tercero pueda o resulte perjudicado por el laudo.
b) Que al ser llamado, o intervenga porque así lo pida, en atención a un interés jurídico.
c) Que el interviniente adhesivo no produzca una variación en la demanda, es decir, debe prevalecer la unidad en el proceso.

d) Que cualquiera de las partes afectadas con el laudo definitivo, tenga un derecho de regresión en contra del tercero, o a la inversa.

Será necesario que se justifique la citación del tercero y se demuestre la necesidad de la medida, ya que es frecuente que las autoridades del trabajo ordenen citarlos por la simple petición de los interesados directos, sir que ésta tenga algún interés y sin que el laudo pueda perjudicarle de modo alguno.

4. LA PERSONALIDAD

Como ya mencionamos, el requisito para ser parte en un proceso intervenir como tercero, requiere de la personalidad o lo que es igual, se sujeto en derecho, con capacidad de goce y ejercicio.

Si los directamente afectados no pueden comparecer a juicio, se requiere que alguien lo haga a su nombre.

Quienes asumen esta responsabilidad constituyen partes formales en e proceso, y no les afecta de manera alguna su resultado, no obstante que realizan todos los actos jurídicos que corresponden al interesado. En estos caso se distingue la parte material (actor-demandado-tercero), de la parte formal (representante), cuando no coinciden en el mismo individuo ambas figuras.

La representación puede ser de dos clases, a saber:

- a) Legal.
- b) Voluntaria.

La representación legal, como su nombre lo indica, es la que se deriva de la Ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad jurídica de un persona le impide comparecer a juicio por sí misma. En estos casos, la legislación aplicable establece las excepciones (menores, dementes, seniles, etc.).

Es necesario acreditar en dado caso el origen de la representación y si ésta puede quedar vinculada a un acto de voluntad que amplíe o restrinja como en el caso de las sociedades y corporaciones respecto a sus representantes legales. Debe acreditarse también la amplitud de las facultades con que se ostenta.

En materia laboral se consideran menores trabajadores a los comprendidos entre 14 y 16 años (art. 22), y tienen capacidad para comparecer juicio sin requerir autorización de ninguna naturaleza, sin embargo, para 5 mayor protección la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los deberá representar oficiosamente en todos los casos (art. 691).

La representación voluntaria la confiere el interesado a otra persona la cual elige libremente, es decir, surge normalmente en los términos d mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, actos de administración, etc., o especial, para tramitar un juicio determinado. Desgraciadamente, el Código Laboral no contempla que el apoderado de las partes sea un licenciado en derecho, debidamente reconocido, lo cual se traduce en una práctica irregular de personas no versadas en derecho y en perjuicio de legítimos derechos, por lo que pugnamos por una reforma radical en este sentido, exigiendo para este efecto la cédula profesional, como en otras ramas del derecho.

Al respecto, la Ley de la materia nos determina: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legal mente autorizado."

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá de exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato (art. 692).

La Junta está obligada a examinar de oficio la personalidad de las partes y de sus representantes legales, por ser de orden público las disposiciones aplicables.

5. EXCEPCIÓN A LAS REGLAS ESPECÍFICAS DE LA PERSONALIDAD

En las leyes de 1931 y de 1970 se consignaba cierta libertad para tener por acreditada la personalidad de las partes, sin que fuera necesario sujetarse a normas específicas, con tal de que en su concepto, de la documentación exhibida se dedujera el mandato.

Sin embargo, los patrones no tenían otra forma de acreditar la representación legal de la persona moral, que con el testimonio notarial respectivo.

Ciertamente el artículo 693 de la Ley amplía este criterio únicamente para el caso de los trabajadores, al establecer lo siguiente: "Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada." Debido a la ambigüedad de la disposición, resulta peligrosa esta medida por la carencia de paridad procesal, en perjuicio de la seguridad jurídica.

Por otra parte, e independientemente de las formas contempladas rígidas y flexibles para otorgar la personalidad, la reforma de la Ley (art. 694) nos dice que los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma, posibilidad que podría encuadrar dentro de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, en los que no existe controversia, y a efecto de que se cuente con poderes suficientes.

Por economía procesal, los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad, conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato; la copia, debidamente certificada, que dará en autos, Lo anterior se observa constantemente en la práctica, por la necesidad de conservar los testimonios de poderes originales.

Por último, el poder que otorgue el trabajador a su representante se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que corresponda, aunque no estén expresas., es decir, basta la mención de poder para que se considere como poder general, dentro de las particularidades del mandato.

6. EL REPRESENTANTE LEGAL EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Una de las polémicas más interesantes que se han suscitado con motivo de la aplicación de la ley procesal vigente, ha sido sin lugar a dudas la relativa a los alcances del artículo 876, frac. 1, que indica: En la etapa de conciliación las partes deberán de comparecer personalmente a la Junta, sin abogados, patrones, asesores o apoderados.

Agrega la frac. VI del citado artículo, que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones.

Las autoridades laborales han generalizado este criterio al considerar que las personas físicas, en ambas etapas, deberán concurrir a la audiencia personalmente, es decir, se rechaza la intervención por conducto de un mandatario (en función de una conciliación coercitiva), argumentando que constituye, en ocasiones, un obstáculo para la solución de conflictos.

Es de explorado derecho que las personas morales gozan de las mismas cualidades jurídicas de las personas físicas, con excepción del estado civil, luego, hay un punto de identificación entre ambas; pero lo más importante viene a ser la forma de externar su voluntad, o sea, los medios de que se vale la sociedad para ejercitar los actos jurídicos.

Las personas morales tienen que estar representadas por personas físicas necesariamente; sin embargo, hay que descubrir quiénes pueden ser representantes legales de la parte persona moral.

Inicialmente, la solución se encontró en los alcances del artículo 11 de la Ley, que señala: "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón o en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores".

Sin embargo, el artículo 11 de la Ley no se refiere a la representación legal de la persona moral en el proceso, sino a la representación patronal dentro de la organización interna de la empresa, y en todo caso la representación legal de la empresa está a cargo de un órgano representativo.

Se infiere de lo anterior que son representantes legales del patrón, o pueden serlo, ante las autoridades del trabajo, todas las personas que tengan un poder que los acredite como tales. Desde un primer término se debe analizar la naturaleza de la persona moral y estudiar los alcances genéricos de la sociedad, así como la escritura constitutiva y estatutos que la integran, para establecer cuáles son los órganos que la representan, qué facultades pueden ejercer mediante actos personales o por medio de terceros, y determinar de esta manera si en el negocio laboral correspondiente, la persona que deberá concurrir tiene la calidad de representante, de acuerdo con la delegación de facultades, ya que si el mandatario está impedido de asistir a la diligencia inicial, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y para el momento en que pueda intervenir el mandatario jurídico, la etapa procesal habrá tenido tal avance que la situación le es desventajosa, porque sólo podrá ofrecer pruebas.

Por otra parte, esta situación no es novedosa; por el contrario, la comparecencia del verdadero patrón tiene sus orígenes desde el establecimiento de los tribunales laborales, en el siglo pasado, con lo que el Estado pretendía que los afectados pudieran resolver directamente, por medio de la conciliación, sus conflictos laborales y no por el conducto de un tercero que, incluso, puede desconocer el origen y desarrollo del conflicto, como nuestra propia legislación de 1931 ya lo consignaba en el artículo 504, desvirtuado por los alcances de los artículos 512 y 514, en donde se sancionaba la incomparecencia con tener a las partes por inconformes a todo arreglo conciliatorio, sanción que no tenía consecuencia procesal alguna, por no tener por contestada la demanda en sentido afirmativo como sucede en la actualidad; el licenciado Francisco Ramírez Fonseca ha señalado que tal precepto es anticonstitucional ya que el artículo 786 conculca la garantía de libertad, consagrada por el artículo 11 de la Constitución de la República, al impedir el libre tránsito y supeditar el menoscabo del patrimonio social la imposibilidad de otorgar un mandato, pues equivale a negarle el goce y disfrute de dicha garantía, por la no existencia de posibilidades de que un mandatario comparezca en nombre y representación de la sociedad.

Ante la problemática planteada, el 13 de junio de 1980, el titular de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió una circular en la que pretendía aclarar la finalidad de la reforma, reiterando que el objetivo principal de la conciliación se haría efectivo por el contacto directo de las partes, por ser más factibles, en esas condiciones, el entendimiento y la solución del conflicto. Las empresas deberán concurrir a dicha etapa procesal, mediante representante legal que tenga el carácter de funcionario con facultades necesarias para tomar decisiones que le permitan llegar a un convenio de solución con los trabajadores, bastando un poder general para pleitos y cobranzas y actos de administración en materia laboral, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones pudiera concurrir el apoderado.

No obstante lo anterior, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje aplicaron diversos criterios al respecto, argumentando la falta de obligatoriedad de la circular antes citada, con lo que provocan inseguridad jurídica e indefinición absoluta.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación, después de algún tiempo, en el expediente 28/83 del 29 de mayo de 1985, sentó jurisprudencia al resolver tesis contradictorias de los Tribunales Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia de Trabajo, al determinar que si una persona moral a través de la persona física u órgano representativo que represente legalmente a la sociedad, en uso de sus facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados a su servicio o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos del artículo 692, fracs. II y III de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la sociedad (jurisprudencia obligatoria en términos del artículo 107, frac. XIII, de la Constitución Federal y 192 de la Ley de Amparo).

La jurisprudencia aludida resulta omisa, ya que no señala con claridad la debida interpretación del artículo 876, frac. VI, de la Ley de la materia, pues únicamente se refiere a la capacidad y personalidad de las personas morales, pero no analiza los efectos de su incomparecencia a la etapa de conciliación, los cuales de ninguna manera podrán ser el impedirles a los apoderados concurrir a la etapa de demanda y excepciones, toda vez que se conculcarían las garantías constitucionales de audiencia y legalidad, ya que la conciliación no debe permitir ninguna presión o coacción que impida su desarrollo natural de amigable componedor.

7. LITISCONSORCIO

La litisconsorcio constituye un ejemplo descriptivo de pluralidad de individuos que integran a las partes procesales; bajo esta figura varias personas en sus respectivas calidades de actor o demandado, pueden litigar en comunidad de intereses respecto del mismo proceso.

En la generalidad de los casos surge al iniciarse el proceso, sin embargo, también puede presentarse durante su desarrollo, v.g.: intervención adhesiva; acumulación de autos; sustitución del actor por sus herederos, etcétera.

La pluralidad de partes no supone siempre el litisconsorcio. En otro orden de ideas: varios actores o demandados pueden tener intereses diferentes y no constituir por tanto un litisconsorcio; los litisconsortes son aquellos que se encuentran en la misma posición dentro del proceso; luego entonces reclaman las mismas pretensiones u oponen las mismas defensas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 697 alude al litisconsorcio al admitir que siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en e escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandatario judicial.

En la práctica, es indispensable esta institución, por la necesidad de que el representante común identifique la posición de los litisconsorcios individualmente, con el objeto de conciliar adecuadamente el conflicto, o bien, promueva en nombre y representación de los demás, sin la angustia por no obtener todas las firmas y la dificultad de tener que negociar con diversos puntos de vista. [...]

(Footnotes)

¹Piero Calamandrei, Derecho procesal civil, Ediciones Jurídicas Europeas, América, Buenos Aires. 1962 p. 317

²Citado por Eduardo Pallares, Diccionario de derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1963, p. 598.

³ Francisco Ramírez Fonseca, La prueba en el procedimiento laboral, PAC, México, 1988, p. 23.

⁴ Alberto Trueba Urbina, Tratado teórico práctico de derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1965, p. 18.

⁵ Armando Porras y López, Derecho procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1971, p.19.

⁶Idem.

⁷ Francisco Ross Gámez, Derecho procesal del trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, p. 20.

⁸ Citado por Eduardo García Máynez, Introducción al estudio del derecho, Porrúa, México, 1961, p. 132.

⁹ Néstor de Buen Lozano, Derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1988, p. 32.

¹⁰ Armando Porras y López, op. Cit., p. 198.

¹¹“Eduardo J. Couture, Fundamentos de derecho procesal civil, Roque de Palma, Buenos Aires 1958, p. 189.

¹² Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Porrúa, México, 1981, p. 25.

¹³ “Francisco Ramírez Fonseca, Comentarios a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, PAC, México, 1980, p. 29.

¹ Derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, t. I. cap. II: La aparición del derecho del trabajo, apartado primero: El derecho del trabajo en la antigüedad

² La reforma de la legislación civil y el proletariado, Librería española y extranjera de Francisco Beltrán, Madrid 1921, págs. 214 y 215,

¹ Guillermo Cabanellas, Compendio de derecho laboral, Bibliográfica Omeba, t. II Buenos Aires, 1968, p. 252.

² Mario de la Cueva, Derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, p. 19.

³ Armando Porras y López, op. cit., p. 72.

⁴ Jesús Castorena, Procesos del derecho obrero, Imprenta Didot, México, sin fecha, p. 32.

⁵ Eugenio Pérez Botija, Curso de derecho del trabajo, Tecnos, Madrid, 1960, p. 294.

⁶ Baltasar Cavazos Flores, 35, Lecciones de derecho laboral, Trillas, México, 1983, p. 351.

¹ Eduardo Couture, Fundamentos del derecho procesal civil, Roque de Palma, Buenos Aires, p. 57.

²Giuseppi Chiovenda, Instituciones de derecho procesal civil, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1954.

¹ Armando Porras y López, op. cit., 1977, p. 205.

JURISDICCION Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN

Dentro de la presente unidad revisaremos los conceptos básicos que nos permitirán identificar los puntos principales de la jurisdicción y la competencia, así como sus tipos y derivados que esta conlleva para obtener un panorama amplio de dicha unidad.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

- 20.1. Realiza las lecturas de los temas correspondientes en la unidad.
- 20.2. Elabora una síntesis en la que hable sobre las generalidades sobre jurisdicción y competencia del trabajo así como de su concepto.
- 20.3. Elabora un cuadro comparativo que explique las normas de competencia y los medios para promover la incompetencia con sus diferentes implicaciones.
- 20.4. Elabora un esquema en el cual señale como operan las autoridades del trabajo y cual es su relación con los tribunales federales del trabajo.

JURISDICCION Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN
Objetivo Particular:

Discutir la jurisdicción y competencia ante las Juntas de Conciliación.

CONTENIDO:**UNIDAD XX. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.**

- 20.1. Concepto de jurisdicción.
- 20.2. Concepto de competencia.
- 20.3. La jurisdicción del trabajo.
- 20.4. Jurisdicción y competencia en materia de trabajo.
- 20.5. Normas de competencia.
 - 20.5.1. Medios para promover la incompetencia.
 - 20.5.2. Conflictos de competencia.
 - 20.5.3. Efectos de la declaración de incompetencia.
- 20.6. Las autoridades del trabajo.
- 20.7. Las Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje.
- 20.8. Los Tribunales Federales del Trabajo.
- 20.9. Impedimentos y excusas.

JURISDICCION Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN

Fichas bibliográficas de los documentos

Ficha	Documento
20.A	Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo,</i>

- 20.1. Concepto de jurisdicción.
- 20.2. Concepto de competencia.
- 20.3. La jurisdicción del trabajo.
- 20.4. Jurisdicción y competencia en materia de trabajo.
- 20.5. Normas de competencia.
 - 20.5.1. Medios para promover la incompetencia.
 - 20.5.2. Conflictos de competencia.
 - 20.5.3. Efectos de la declaración de incompetencia.
- 20.6. Las autoridades del trabajo.
- 20.7. Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y arbitraje.
- 20.8. Los Tribunales Federales del trabajo.
- 20.9. Impedimentos y excusas.

20.A	Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo</i> , 6ª ed., 3ª reimpresión, México, Trillas, S.A, 1986, Págs., 48-73.
------	--

[...] 5 Jurisdicción y competencia

1. CONCEPTO DE JURISDICCIÓN

El vocablo jurisdicción se deriva de los términos *jus y dicere*, que significan: declarar; decir el derecho; lo anterior desde el punto de vista etimológico.

Desde el punto de vista jurídico, Ugo Rocco¹ manifiesta: “La función judicial o jurisdiccional, es pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.”

De lo anterior podemos concluir que la función jurisdiccional:

- a) Es una actividad del Estado.
- b) No se puede desarrollar, sino a instancia de los particulares que tienen motivos especiales para que el poder jurisdiccional actúe.
- c) Procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, es necesario un interés para que la acción prospere y en consecuencia que la función jurisdiccional actúe.
- d) Cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen por Ley, la parte interesada puede hacer que la función jurisdiccional intervenga.

El objeto del acto jurisdiccional es algo concreto, preciso, que coincide con el acto culminante de la resolución, en cambio, el fin del acto jurisdiccional es de orden público e implica un estado de derecho, fundamento de toda la sociedad. El objeto es concreto, el fin es abstracto. Frecuentemente se confunden las palabras jurisdicción, fuero y competencia.

La palabra fuero expresa, unas veces, legislación especial, otras, jurisdicción especial (fuero militar por ejemplo); la jurisdicción se diferencia de la competencia, ya que aquélla es el género y ésta, la especie.

¹ Citado por Eduardo Pallares., *Diccionario de derecho procesal civil*, Porrúa, México, 1963, p. 469.

Las clasificaciones de la jurisdicción son numerosas. Por razón de la potestad de que emanan, se ha dividido históricamente en secular y eclesiástica, pero en la mayoría de los países esta última ha desaparecido, puesto que rechazan la injerencia de la Iglesia en la función jurisdiccional.

La mayoría de los autores clasifican la jurisdicción tomando en cuenta la materia (civil, penal contencioso-administrativa, fiscal, del trabajo, etc.); en consideración a la naturaleza del tribunal que la ejerce, al procedimiento y a la amplitud de su cometido, en: común y especial, y en razón con su ejercicio en propia, forzosa y prorrogada.

Al igual que la civil, la jurisdicción del trabajo admite la distinción entre contenciosa y voluntaria o procedimientos para procesales (a partir de la reforma de la Ley), en la que no existe conflicto alguno.

En suma, la jurisdicción es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio.

2. CONCEPTO DE COMPETENCIA

La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, de la materia y grado, v.g. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia.

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez para intervenir legítimamente en un conflicto, la competencia será la medida de ese poder. En otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolverlos.

La competencia tradicionalmente se fija por materia, grado, cuantía y territorio.

3. LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO

La jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, así, la frac. XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del Gobierno.

En las discusiones del Congreso Constituyente respecto a esta fracción, no se hicieron mayores aclaraciones; salvo la del diputado Gracidas, en el sentido de que se aclarara si las Juntas o tribunales serían de carácter permanente o accidental. Mújica, por parte de la comisión dictaminadora, manifestó que era mejor dejar a la reglamentación de cada entidad federativa la facultad de definir la eventualidad o permanencia de las Juntas.

José Natividad Macías señaló, por su parte, que las Juntas deberían ser órganos no sólo distintos, sino opuestos a los tribunales comunes; en tanto que éstos dicen el derecho conforme lo han estipulado las partes, aquéllas tienen la facultad de definirlo conforme a la equidad, en función de restablecer el equilibrio de los factores de la producción.

Para el maestro Mario de la Cueva², las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al Poder Ejecutivo, por lo que toca a la designación de representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los

² Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, Porrúa, México, 1949, p. 952.

asuntos y normas del proceso. Por otra parte, no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las entidades federativas, históricamente no nacieron dentro del Poder Judicial, se formaron en oposición a él, como tribunales con plena autonomía.

Se dice además que la conciliación y el arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medio de autocomposición para las partes dirigida por ellas mismas o provocadas por la ley o autoridad; el arbitraje, medio de heterocomposición, designado por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

De lo anterior, la jurisdicción del trabajo tiene las características siguientes:

- a) Es formalmente administrativa, es decir, los organismos encargados de encauzarla dependen del Poder Ejecutivo; sin embargo, desde el punto de vista material ejercita actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, aunque son autónomos.
- b) Es de orden público, con intereses para toda la sociedad.
- c) Es proteccionista de la clase trabajadora, pues la Ley tiene que ser interpretada en todo lo que le beneficie y rompe en ocasiones con el principio de paridad procesal (art. 18).
- d) Con mucha frecuencia, la jurisdicción del trabajo tiene caracteres de oficiosidad, esto se debe a que la solución de los problemas obrero- patronales es de interés general.
- e) La jurisdicción de trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción.
- f) La jurisdicción del trabajo se rige por la equidad: aplica, concilia y crea el derecho

4. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO

El artículo 73, frac. X, constitucional, en su parte relativa dice: "que el Congreso tiene facultad para legislar en toda la República sobre... y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del art. 123 de la propia Constitución (reforma constitucional de 1929)".

Por otra parte, el artículo 123, frac. XXXI, apartado "A" de la Constitución y de la *Ley Federal del Trabajo* señala la competencia federal por razón de la materia, al expresar:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de exclusiva competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales

1. Textil.
2. Eléctrica.
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.
10. Cementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que si destinen a ello.
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera.
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, universidades, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando no se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

De acuerdo con nuestro sistema constitucional y el pacto federal, las entidades federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir que como regla general a los estados les toca la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la Federación tendrá las facultades que expresamente le sean señaladas.

Por ende, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas, tal y como establece el artículo antes citado.

En relación con la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 698 de la Ley determina: "Será competencia de Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales."

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A", frac. XXXI, de la Constitución, y 527 de esta Ley.

En suma, las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, advirtiéndose que dicha competencia es fijada por exclusión, aunque ya se habla de una federación de todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, las facultades que no estén expresamente concedidas a la Federación, se entenderán, por exclusión, reservadas a los estados.

5. COMPETENCIA RELATIVA A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, HIGIENE Y SEGURIDAD

Cuando en una demanda se ejercitan diversas acciones, dentro del área de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, según su jurisdicción.

En dicho supuesto, la Junta Local al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustentación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene (última reforma en materia de competencia incorporada al artículo 123, apartado "A", frac. XXXI).

6. NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO

Existen diversas normas de competencia en materia laboral, que sintetizamos a continuación:

a) La competencia por razón de la materia se rige por lo dispuesto en el apartado "A", frac. XXXI, del artículo 123 constitucional.

b) La competencia por razón del territorio, afirma el artículo 700 de la Ley, se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de las Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios.

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- La Junta del lugar de celebración del contrato.
- La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato la Junta del lugar donde se hizo.

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del demandado.

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

7. MEDIOS PARA PROMOVER LA INCOMPETENCIA

En el derecho común para promover la incompetencia del juez, se adoptan dos medios: la declinatoria y la inhibitoria:

a) La declinatoria se debe interponer ante el tribunal a quien se considere incompetente, pidiéndole que se abstenga de conocer del negocio y remita los autos al considerado competente.

b) La inhibitoria se promueve ante la autoridad competente para que ésta haga valer su competencia ante el juez que el promovente haya considerado incompetente.

Ahora bien, la *Ley Federal del Trabajo* sólo establece la *incompetencia por declinatoria* y es característica procesal que la declinatoria se debe hacer valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento.

En efecto, el artículo 703 de la Ley vigente afirma:

Las cuestiones de competencia en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria, La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando lo elementos en que se funde; en ese momento, la Junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Es oportuno comentar como una novedad incluida en la Ley, el hecho de que no se considerará como excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo (por aducir el demandado que la relación existente con el actor era de otra naturaleza civil o mercantil y no laboral, y como consecuencia otro tribunal debe dirimir la controversia), lo cual es congruente con los principios del derecho laboral, ya que previamente debe acreditarse si el actor fue trabajador sujeto a nexo laboral (art. 702).

No obstante la incompetencia, como sucede en el derecho procesal civil, se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte, y las Juntas de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen.

Cuando la Junta, con citación de partes se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o tribunal que estime competente; si éste o aquélla al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia (conflictos de jurisdicción).

Por otra parte, el artículo 878, frac. V, acertadamente indica que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Por último, en el capítulo de los incidentes, artículo 763 de la *Ley Federal del Trabajo*, se prevé una circunstancia que pudiere resultar contradictoria con el artículo 703 de la misma Ley, ya que en este último la Junta dictará resolución en el acto, después de oír a las partes; y en el primero de ellos, se establece que cuando se promueva un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, *competencia* y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 h siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

8. CONFLICTOS DE COMPETENCIA

Las controversias o incidentes sobre conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia pueden producirse no sólo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las distintas jurisdicciones.

En estos casos, revisten el verdadero carácter de conflictos de jurisdicción.

Para resolver los conflictos de competencia se ha seguido el sistema que prevé el artículo 705 de la Ley, que indica:

Las competencias se decidirán:

- I. Por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:
 - a) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa, y
 - b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.
- II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, entre sí recíprocamente.
- III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:
 - a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
 - c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.
 - d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

9. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE INCOMPETENCIA

La declaración de incompetencia, en relación con un determinado órgano jurisdiccional, produce el efecto primordial de dejar expedito el camino al órgano que para la decisión del caso sea competente:

Cuando una Junta Especial considera que el conflicto de que conoce es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto (véase art. 704).

Además, de acuerdo con el artículo 706 de la *Ley Federal del Trabajo*, es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda, o incompetencia entre dos Juntas Especiales de la misma Junta Local o Federal o bien que se tratara de un conflicto de huelga, ya que el término de suspensión de labores correrá a partir de que la Junta designada competente notifique al patrón haber radicado el expediente.

10. LAS AUTORIDADES DE TRABAJO

Son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones y sin pretender agotar el tema, a las siguientes:

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público (reparto de utilidades).
3. Secretaría de Educación Pública (escuelas, art. 123).
4. Autoridades de entidades federativas.
5. Dirección o Departamento del Trabajo (entidades federativas).
6. Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor, apoderado y conciliador de los trabajadores).
7. Servicio Nacional de Empleo (bolsa de trabajo gratuita en colocación de trabajadores).
8. La Inspección de Trabajo.
9. Dirección General de Capacitación y Productividad.
10. Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
11. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
12. Juntas Federales y Locales de Conciliación.
13. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
14. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
15. Jurado de Responsabilidades (sanciones).

11. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

a) Concepto legal

El artículo 123, apartado "A", constitucional declara en la frac. XX:

Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición

no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Alberto Trueba Urbina³ afirma que la Comisión Dictaminado del artículo 123 constitucional hablaba de Tribunales de Arbitraje, y coincide con la diputación constituyente, que su naturaleza no debe ser judicial, por su carácter burgués. Por esta razón la representación veracruzana (Aguilar, Jara y Góngora), había presentado una iniciativa para que los conflictos entre el capital y el trabajo se resolvieran por Comités de Conciliación y Arbitraje; la diputación yucateca se inclinaba por crear Tribunales de Conciliación y Arbitraje; motivando el debate que desembocó en las bases constitucionales del artículo 123, denominado "Del trabajo y previsión social". En parte relativa, y siguiendo las ideas de los diversos expositores que intervinieron en los debates, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como organismos diversos e independientes del Poder Judicial, que constituyeron las expresiones de los factores reales de la producción.

b) Criterio de la Corte

Como se dijo anteriormente en el capítulo 3, se formularon diversos criterios interpretativos sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los que se transcriben en su parte conducente para mayor ilustración. En 1918, la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴ manifestó a respecto:

La Junta de Conciliación y Arbitraje no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones ni tiene facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto, carece de imperio y no es un tribunal; es solamente una institución de derecho público que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que, a orden y a la paz públicos, a la riqueza pública, a la organización de la industria y a la organización del trabajo, le resultan de los movimientos bruscos de suspensión de éste, por los obreros o por parte de los patrones.

La ejecutoria anterior, determinó el carácter de Organismo Público Laboral, para resolver los grandes trastornos que provocan el desequilibrio entre los factores de la producción, justificando su intervención únicamente en conflictos colectivos, privando a sus fallos de todo carácter obligatorio coactivo. Reservando a la jurisdicción del orden común los conflictos individuales.

No obstante lo anterior, en 1924, la Suprema Corte de justicia de la Nación en Pleno⁵ cambió la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerándolo un tribunal con materia especializada en el área laboral, y con facultades ejecutivas en el cumplimiento de sus laudos, y competente para resolver conflictos individuales y colectivos. Por el interés que reviste dicha resolución transcribimos sus puntos fundamentales:

...en resoluciones anteriores de esta Suprema Corte, se ha establecido categóricamente: que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental, y sus resoluciones afectan el orden social. Ahora bien, aun cuando su carácter es de autoridad administrativa, sin embargo, tienen funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes...

...la fracción veintiuna del artículo ciento veintitrés constitucional, ya citada, debe interpretarse en el sentido antes indicado, pues de otro modo, las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían incompletas, si se tiene en cuenta que los obreros tendrían en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que se resolviese cualquier diferencia que tuvieran con el patrón...

³ Alberto Trueba Urbina, *Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo*, Porrúa, México, 1962.

⁴ Lane Rincón Mines Incorporated, 23 de agosto de 1918, *Seminario Judicial de la Federación*, t. III, p. 552

⁵ Ejecutoria "La Corona", 1o. de febrero de 1924, *Seminario Judicial de la Federación*, t. XIV Quinta época, p. 493.

...por tal concepto éstas vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, o bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento en que las diversas fracciones del artículo ciento veintitrés constitucional hablan de patrono y de obrero, individualmente determinado...

...es indiscutible que las expresadas juntas pueden hacer que se ejecuten sus laudos, desde el momento que la Constitución les ha dado carácter de autoridades, encargadas de aplicar la ley...

...es indiscutible que tiene la fuerza necesaria para hacer cumplir sus laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo, sólo vendrían a constituir cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato de trabajo, sino que solamente harían simples declaraciones de derechos en cuyo caso sus funciones serían estériles...

De todo lo anterior, se infiere que a partir de la fecha mencionada no existe la menor duda sobre la naturaleza de las autoridades laborales encargadas de resolver conflictos, toda vez que independientemente de su ubicación en la organización administrativa, sus funciones tienen carácter jurisdiccional y se desenvuelven como cualquier tribunal del Poder Judicial Federal.

c) Conclusiones relativas a la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo

Los Tribunales de Trabajo tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales. Se trata de una verdadera jurisdicción de trabajo, consagrada en los artículos 73, frac. X, y 123, frac. XX, constitucionales, no son tribunales especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común.

Si bien es cierto que desde el punto de vista de la clasificación de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo, no son autoridades esencialmente de carácter administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones.

d) Clasificación de los Tribunales de Trabajo

Los Tribunales de Trabajo pueden ser:

1. Juntas Federales de Conciliación:

- Permanentes.
- Accidentales.

2. Juntas Locales de Conciliación.

- Permanentes.
- Accidentales.

3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

5. Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

Juntas de Conciliación y Arbitraje. Autoridades jurisdiccionales que en sus respectivas jurisdicciones aplican las normas de trabajo (art. 523, fraccs. X y XI).

1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (arts. 604 y 600, frac. IV).

a) Integración. Se integrará con un representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue

conveniente. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará por el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (arts. 605 y 608).

b) Funcionamiento. Funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria antes mencionada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital; podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales fuera de la capital de la República, conforme a lo anterior quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. reformado 606).

c) Integración, facultades y obligaciones del Pleno de la Junta. Se integrará con el presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Tiene las facultades y obligaciones siguientes: expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento; informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas, y las demás que le confieran las leyes (arts. 607 y 614).

d) Integración, facultades y obligaciones de las Juntas Especiales. Se integrarán con el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen las facultades y obligaciones siguientes: conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario, practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta y las demás que le confieran las leyes (arts. 609, 616, 600, frac. IV, y 503).

e) Normas para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales. Se observarán las siguientes: I. En el Pleno se requiere la presencia del presidente de la Junta y de 50% de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente. II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y sustitución patronal. El mismo presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda; b) la audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente; c) cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente, se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos; d) en los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumarán al del presidente

o al del auxiliar. III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y 50% de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos de 50%, el presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente (art. 620).

f) Normas para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales. Se observarán las siguientes: el pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; para que pudiera sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos; los presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa; las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por 51% del total de los miembros que lo integran, por lo menos las decisiones del Pleno que uniformen al criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud de 51 % de los representantes de los trabajadores o de los patrones, 51% de los presidentes de las Juntas Especiales o del presidente de la Junta; y el Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue convenientes (art. 615).

2. Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje. En los términos de las reformas vigentes, las Juntas Especiales permanentes tienen jurisdicción especializada en la capital de la Republica y territorial en las entidades federativas (véase cuadro 5.1). Por otra parte, los conflictos que sucedan en la Ciudad de México, serán resueltos según la naturaleza del problema y en el resto del país de acuerdo con la ubicación del tribunal (art. 606).

Cuadro 5.1

Junta Especial (número)		Lugar
1	Ferrocarriles, especializada	México, D. F.
2	Ferrocarriles, servicios aéreos	México, D. F.
3	Transportes marítimos, etc.	México, D. F.
3 bis	Transportes terrestres etc.	México, D. F.
4	Ferrocarriles	México, D. F.
5		México, D. F.
6	Electricidad, teléfonos, etc.	México, D. F.
7	Textil	México, D. F.
7 bis	Pemex	México, D. F.
8	Pemex	México, D. F.
8 bis		México, D. F.
9	IMSS	México, D. F.
9 bis	IMSS	México, D. F.
10	IMSS	México, D. F.
11	IMSS	México, D. F.
12	Azucarera, hulera	México, D. F.
12 bis	Maderera	México, D. F.
13	Pernex	México, D. F.
14	Pemex	México, D. F.
14 bis	Minera	México, D. F.
15	Concesiones federales	México, D. F.
16	Universidades autónomas	México, D. F.
17	Automotriz, química	Guadalajara, Jal.
18	Aceites y grasas vegetales	Guadalajara, Jal.

19	Territoriales	Guadalupe, N. L.
20	Territoriales	Guadalupe, N. L.
21	Territoriales	Mérida, Yuc.
22	Territoriales	Jalapa, Ver.
23	Territoriales	Hermosillo, Son.
24	Territoriales	Aguascalientes, Ags.
25	Territoriales	Saltillo, Coahuila.
26	Territoriales	Chihuahua, Chih.
27	Territoriales	Durango, Dgo.
28	Territoriales	Guanajuato, Gto.
29	Territoriales	Toluca, Méx.
30	Territoriales	Morelia, Mich.
31	Territoriales	Cuernavaca, Mor.
32	Territoriales	Oaxaca, Oax.
33	Territoriales	Puebla, Pue.
34	Territoriales	San Luis Potosí, S.L.P.
35	Territoriales	Culiacán, Sin.
36	Territoriales	Villahermosa, Tab.
36 bis	Territoriales	Villahermosa, Tab.
37	Territoriales	Ciudad Victoria, Tamps.
38	Territoriales	Coatzacoalcos, Ver.
39	Territoriales	Tampico, Tamps.
40	Territoriales	Ensenada, B.C.
41	Territoriales	Parral, Chih.
42	Territoriales	Torreón, Coah.
43	Territoriales	Acapulco, Gro.
44	Territoriales	Poza Rica, Ver.
45	Territoriales	Veracruz, Ver.
46	Territoriales	Tlaxcala, Tlax.
47	Territoriales	Cananea, Son.
48	Territoriales	Campeche, Camp.
49	Territoriales	Tuxtla Gtz., Chiapas
50	Territoriales	Querétaro, Qro.
51	Territoriales	Pachuca, Hgo.
52	Territoriales	Cd. del Carmen, Camp.
53	Territoriales	Zacatecas, Zac.
54	Territoriales	Orizaba, Ver.
55	Territoriales	Ciudad Juárez Chih.
56	Territoriales	Cancún, Q. Roo
57	Territoriales	Colima, Col.
58	Territoriales	La Paz, B.C.S.
59	Territoriales	Tijuana, B.C.
60	Territoriales	Reynosa, Tamps.
61	Territoriales	Tepic, Nayarit.
	Territoriales	
	Territoriales	

3. Oficinas Auxiliares de Trabajo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha constituido oficinas administrativas en diversas partes del territorio nacional, con la intención de agilizar el procedimiento y evitar los gastos de traslado que implica concurrir a la autoridad correspondiente.

Dichos organismos carecen totalmente de facultades jurisdiccionales, y únicamente actúan en el desahogo de diligencias que se les encomienden por la superioridad. Se integran con personal jurídico y administrativo investido de fe pública con objeto de otorgar autenticidad a todos los actos procesales que realice.

Como unidades de apoyo, dentro de sus principales funciones se encuentran facultadas para el desahogo de algunos trámites que en vía de exhorto se les pida, v.g.: emplazamientos; notificaciones; reinstalaciones; ejecuciones; desahogos; etcétera.

Realizan asimismo, actividades receptoras acusando recibo de juicio individuales y colectivos; emplazamientos a huelgas; convenios y ratificaciones; trámite de paraprocesales; etcétera.

Tomando en consideración las razones prácticas de su existencia, su naturaleza auxiliar facilita las actividades laborales, sin embargo, consideramos que carecen de todo sustento jurídico, puesto que la *Ley Federal del Trabajo* no las tiene contempladas, consecuentemente el afectado con los actos realizados por esta oficina puede solicitar su nulidad, o en su caso presentar amparo por violaciones al procedimiento.

4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente (arts. 605, 606, 608, 609, 614, 616, 620 y 623).

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no competan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 621).

El gobernador del estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (art. 622).

5. Juntas Locales de Conciliación. Desarrollan sus actividades en las diversas entidades federativas. Se instalan en los municipios y zonas económicas que determine el Gobierno local. No pueden operar en el lugar donde se encuentre instalada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (arts. 601 y 602).

a) Funciones. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario (art. reforma. 600, frac. IV, 591).

b) Características. Permanente y con jurisdicción determinada en los límites establecidos previamente por la superioridad competente. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite su instalación, por el bajo volumen de asuntos funcionará una accidental (art. 592).

c) Integración. Se integrará con un representante del Gobierno nombrado por el gobernador de la entidad federativa de que se trate; funge como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio gobernador. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres (arts. 593 y 650).

d) Facultades y obligaciones. Son las siguientes: procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y expediciones que pretendan deducir ante la Junta Local Conciliación y Arbitraje. El

término para la recepción de pruebas no podrá exceder de 10 días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de jurisdicción territorial a que esté asignada (si la hubiere), y si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial que esté asignada (si la hubiere), y si no, a la Junta Local de Conciliación Arbitraje. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que el monto no exceda el importe de tres meses de salario; complementar a exhortos y practicar las diligencias que les encomiendan otras Juntas. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o a varios de sus trabajadores; y de ser procedente aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes. Y las demás que les confieran las leyes (art. 600).

Estas Juntas, por inconvenientes, deben abolirse por su reducida esfera de competencia y dilaciones procesales, ya que implican dos etapas probatorias en la práctica.

6. Juntas Federales de Conciliación Accidentales. Se integrarán y funcionarán, cada vez que sea necesario, en aquellos lugares en que hayan existido Juntas Permanentes de Conciliación, debiendo, para tal efecto, concurrir los trabajadores o patrones ante el inspector federal del trabajo ante el presidente municipal. Estas Juntas tienen las mismas facultades y obligaciones que las Juntas Locales de Conciliación antes mencionadas (reformas arts. 595 y 746 y cláusula XIII de la convocatoria para la elección de representantes de los trabajadores y patrones ante las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de nueva creación, publicada en el D. O., de 3 de octubre de 1977).

7. Junta Local de Conciliación y Accidentales. Funcionarán cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente (art. 592, segundo párrafo).

Normas para la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales Federales y Locales. Se observarán las siguientes: el inspector del trabajo o el presidente municipal prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de 24 h designe su representante y les dará a conocer el nombre del representante del Gobierno. El inspector federal del trabajo, cuando sus actividades lo permitan, podrá presidir la Junta; y si alguna o las dos partes no designan su representante, el inspector federal del trabajo o el presidente municipal hará las designaciones, las que deberán recaer en trabajadores o patrones (art. 747).

12. INICIATIVA PARA LA CREACIÓN DE LOS TRIBUNALES FEDERALES DE TRABAJO

Esta iniciativa ha inquietado a las autoridades del trabajo y a los litigantes; propende a la creación de Tribunales Federales de Trabajo y probablemente sea aprobada por los legisladores de los estados, mediante una modificación al artículo 123, frac. XXXI, de la Constitución y oportunamente elevada a la categoría de Ley.

El dictamen aduce a que la dualidad de jurisdicción en la aplicación de las normas de trabajo, federal y local, propicia la falta de uniformidad de los criterios de interpretación y aplicación de las regulaciones laborales; provoca dificultades para la defensa de los intereses del trabajador.

- Agrega, además, que la federación de los tribunales de trabajo se justifica por las siguientes razones:
1. Desarrollo industrial acelerado del país, crecimiento de la clase obrera.
 2. Tendencia obrera y empresarial a organizarse nacionalmente para defender con más eficiencia sus respectivos intereses.
 3. Localización cada vez menos regional y cada vez más nacional de los conflictos obrero-patronales e incapacidad material de las Juntas Locales para resolverlos.
 4. Aplicación de criterios jurídicos contradictorios entre Juntas Locales para el tratamiento de conflictos iguales.

5. Laudos emitidos por las Juntas Locales, salvo excepciones en judiciales deficientes, carencia de medios económicos, técnicos y administrativos adecuados para mejorar la formación profesional de sus integrantes.

6. Influencia en la administración de justicia a la clase obrera, de intereses económicos y políticos generalmente nuevos a ella.

En conclusión, la reforma pugna por:

Frac. XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales del trabajo en todo el territorio nacional.

Igualmente se pretende la reforma al artículo 107, frac. V inciso *d*, de la Constitución, que determina la competencia de la Suprema Corte de justicia de la Nación en materia de amparo, indicando:

d) En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por autoridades federales de Conciliación y Arbitraje en cualquier conflicto o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado.

Es plausible la iniciativa en cuanto que pretende la unificación de criterios en los tribunales de trabajo, pero, sin lugar a dudas, se vulnera la soberanía de los estados y de sus autoridades; sin embargo, el tiempo nos dirá, en caso de que se apruebe, qué fue lo más adecuado para el mejor desempeño de la justicia laboral.

13. NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como señala el doctor Mario de la Cueva,⁶ las Juntas Federales nacieron de la necesidad práctica, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

El 28 de abril de 1926, la Secretaría de Industria despachó una circular, en la que previno a los gobernadores de los estados, respecto a que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo. De la misma forma, el 5 marzo del 1927, emitió una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal a la industria minera; así, el 18 de marzo de 1927, giró una tercera circular explicando que los empresarios y trabajadores de la industria textil habían celebrado un contrato-ley, Todas estas cuestiones también serían igualmente resueltas por el Departamento del Trabajo.

Esta situación, creada por las circulares, obligó al Poder Ejecutivo a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto creador de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, que hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento de estas Juntas. La legalidad de dicho decreto fue combatida y el debate en mención no quedó clausurado sino al elevarse a jerarquía federal la Ley de Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y Locales, en 1929, en el artículo 73, frac. X, y reforma del artículo 123, frac. XXXI, constitucional reglamentado por la *Ley Federal del Trabajo* del 18 de agosto de 1931.

6 Impedimentos y excusas

1. INTRODUCCIÓN

La característica fundamental de todo juzgador es su absoluta independencia respecto al litigio planteado por las partes, en consecuencia cuando por cualquier circunstancia tiene interés en el negocio o

⁶ Mario de la Cueva, *op. cit.*, t. I, p. 134.

relación con alguno de los litigantes, debe dejar de conocer al respecto, toda vez que su actuación perdería el requisito esencial y básico que supone la recta administración de justicia, con toda imparcialidad.

No basta que la autoridad sea competente por razón de materia, grado territorio o cuantía, sino que es necesario que sea capaz de realizarlo bajo absoluta independencia respecto al conflicto y a los litigantes, por lo que debe ser un tercero extraño a la controversia, pues sólo así tendrá libertad para formarse un juicio exacto e imparcial.

Es notorio que la amistad, el interés, los afectos, los vínculos familiares o comerciales, impiden a cualquier ser humano a ser imparcial, y como parcialidad trae como consecuencia necesaria la injusticia y la arbitrariedad, no puede admitirse que una persona parcial administre justicia.

El maestro José Becerra Bautista¹ menciona que Cicerón decía de los jueces: *Legum Ministri, Magistrati* (los jueces son los sacerdotes del derecho); deben estar investidos de cualidades personales que los coloque por encima de las pasiones humanas, como impartidores de la justicia, de manera que nadie dude que al aplicar el derecho lo harán imparcialmente y sin intereses personales en beneficio o perjuicio de ninguna de las partes. Cuando los juzgadores dejan de ser imparciales, los sistemas jurídicos han creado los medios adecuados tanto para que aquéllos dejen de conocer *ex motu proprio* de los negocios, como para el caso en que a pesar de su parcialidad insistan en juzgar. En efecto, en la legislación común existe un doble procedimiento que evita la intervención de un juez interesado, el de las excusas, para el primer caso, y el de las recusaciones, en la segunda situación.

a) Excusas

Cuando el juez sabe que no puede conocer de un negocio determinado por motivos personales, tiene la obligación de abstenerse del conocimiento del mismo, exponiendo a los litigantes la causa que provoca su de terminación.

b) Recusación

Cuando los litigantes conocen la existencia de causa o impedimento de excusa que el juzgador no hace valer para inhibirse del conocimiento de un negocio, tienen la facultad de recusarlo.

En ese sentido, la recusación es el medio que concede la ley a los litigantes o a las partes para hacer que un juez parcial deje de conocer de un negocio determinado.

¹José Becerra Bautista, *Derecho procesal civil*, Cárdenas Editores, México, 1977.

2. LA RECUSACIÓN EN LAS REFORMAS DE LA LEY DE 1980

En la Ley de 1970 se hablaba de recusaciones y excusas; sin embargo, la reforma de 1980 eliminó la recusación y la nueva regularización quedó referida exclusivamente a impedimentos y excusas, quizá por los abusos de algunos litigantes que perjudicaron la estructura fundamental de la organización laboral.

Al respecto, el artículo 707 de la *Ley Federal del Trabajo* indica:

Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Algunos de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente.
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o cautela de las partes o de sus representantes; y
- VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Ciertamente el artículo 738 de la Ley de 1970, acogía la recusación para los representantes del Gobierno, de los trabajadores, de los patrones y auxiliares; sin embargo, el artículo 708, reformado, expresa que dichos funcionarios no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren impedidos, ya que de no hacerlo estarán sujetos a responsabilidades.

En ese orden de ideas, el artículo 710 aparentemente sustituye los 73 y 742 de la Ley de 1970, que establecía el derecho y la forma de tramitar la recusación, pero de su redacción se puede advertir que la reforma hace nugatorio el derecho a la recusación. No obstante lo anterior, advertimos la posibilidad de hacer uso de ese derecho, aunque desvirtuando, al señalar: cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrá ocurrir ante las autoridades señaladas en la frac. I del artículo anterior, haciendo por escrito la “denuncia de impedimentos”, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la frac. III del citado precepto, lo cual prácticamente viene a constituir la misma figura jurídica.

Si se comprueba el impedimento se le sustituirá de la forma siguiente:

- a) El Presidente de la Junta por el secretario general de mayor antigüedad;
- b) El Presidente de la Junta Especial por el auxiliar de la propia Junta y éste por el secretario;
- c) El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el secretario de la misma; y
- d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la sustitución el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos por la frac. IV del artículo 709 de la Ley.

3. EXCUSAS

Las excusas se basan en la presunción legal respecto a la falta de imparcialidad del juzgador, considerando como tales: el interés en el negocio mismo, familiares, comerciales, la íntima amistad, vínculos de parentesco, vínculos sociales, religiosos, etc., pues todos estos motivos pueden conducir a la parcialidad, y concretamente a la pérdida del asunto.

La Ley establece que las excusas se calificarán de plano, sin sustanciación y en su tramitación se tomarán en cuenta las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

- a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de Conciliación, del auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patrones.
- b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el gobernador del estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II. La excusa se deberá promover por escrito bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 h siguientes en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán de las pruebas que lo justifique.

III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución.

IV. Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido (véase art. 709).

Finalmente, y al no tratarse de recusación sino de excusa, el procedimiento no se interrumpe mientras se tramite, para no entorpecerlo, respetando así el principio de celeridad procesal. [...]

GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.

Lombardo Toledano, Vicente, ***La Libertad Sindical en México***, Universidad Obrera de México, México, 1974.

López Aparicio, Alfonso, ***El Movimiento Obrero en México***, 2ª ed., Jus, México, 1958.

Porras y López, Armando, ***Derecho Procesal del Trabajo***, Cajica Jr., México, 1971.

Randle, Wilson, ***El Contrato Colectivo del Trabajo***, 3ª ed., Letras, México, 1959.

Ramírez Fonseca, Francisco, ***Comentarios a las Reformas a la Ley del Trabajo***, Pac, México, 1980

Ramírez Fonseca Francisco, ***La Prueba en el Procedimiento Laboral***, Pac, 1980.

Rouaix, Pastor, ***Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política***, del Selector Eléctrico, 1978.

Salazar, Rosendo, ***Las Pugnas de la Gleba***, P.R.I., México, 1972.

Dentro de ésta unidad se hablará de las disposiciones generales del procedimiento laboral, los cuales son medios de comunicación entre sujetos y objetos involucrados en éstos.

Iniciaremos hablando de las notificaciones, de la designación de domicilio, el requerimiento de los exhortos y los despachos.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

- 21.1. Realiza las lecturas de los temas correspondientes en la unidad.
- 21.2. Elabora un cuadro sinóptico que contenga lo referente a las notificaciones.
- 21.3. Elabora un escrito donde explique qué es un requerimiento.
- 21.4. Elabora un cuadro sinóptico que contenga los puntos más importantes de los exhortos y los despachos.

Objetivo Particular:

Analizar las disposiciones generales del procedimiento laboral.

CONTENIDO:

UNIDAD XXI. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- 21.1. Notificaciones.
 - 21.1.1 Emplazamiento.
 - 21.1.2. Notificaciones en general.
 - 21.1.3. Citaciones.
- 21.2. Designación de domicilio.
 - 21.2.1. Notificación personal.
 - 21.2.2. Notificación por boletín.
- 21.3. Términos para hacer la notificación.
- 21.4. Requisitos de la cedula de notificación.
 - 21.4.1. Nulidad de notificaciones.
- 21.5. El requerimiento.
- 21.6. De los exhortos y despachos.
 - 21.6.1. Clasificación y concepto.
 - 21.6.2. Diligencias en el extranjero.
 - 21.6.3. Término procesal.
 - 21.6.4. Oficio recordatorio.

Ficha bibliográfica de los documentos

Ficha	Documento
21.A.	Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo</i> , 6ª ed., 3ª reimpresión, México, Trillas, 1986.

- 21.1. **Notificaciones.**
 - 21.1.1. **Emplazamiento.**
 - 21.1.2. **Notificaciones en general.**
 - 21.1.3. **Citaciones.**
- 21.2. **Designación de domicilio.**
 - 21.2.1. **Notificación personal.**
 - 21.2.2. **Notificación por boletín.**
- 21.3. **Términos para hacer la notificación.**
- 21.4. **Requisitos de la cedula de notificación.**
 - 21.4.1. **Nulidad de notificaciones.**
- 21.5. **El requerimiento.**
- 21.6. **De los exhortos y despachos.**
 - 21.6.1. **Clasificación y concepto.**
 - 21.6.2. **Diligencias en el extranjero.**
 - 21.6.3. **Término procesal.**
 - 21.6.4. **Oficio recordatorio.**

[...] 9 De las notificaciones

1 MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Las Juntas y las partes, una vez planteado el conflicto, deben tener medios o mecanismos legales de comunicación entre ellas, entre otras Juntas y al mismo tiempo son personas extrañas a juicio (peritos, testigos, etc.) que intervienen en su desarrollo. Los medios de comunicación, por lo que se refiere de la junta a las partes, se han clasificado de la forma siguiente:

- a) Emplazamiento.
- b) Notificaciones.
- c) Citaciones.
- d) Requerimientos.

Por lo que hace a las autoridades entre sí son:

- a) Exhortos.
- b) Despachos o cartas órdenes.
- c) Suplicatorios
- d) Mandamientos.
- e) Exposiciones.
- f) Oficios.
- g) Comisión.
- h) Carta rogativa.
- i) Recordatorio.

(Estos medios de comunicación se explican en el capítulo siguiente.)

2. EL EMPLAZAMIENTO

Admitida la demanda por la Junta, deberá ordenar el emplazamiento a juicio de la parte demandada.

Por ello, el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la primera audiencia (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas).

3. LAS NOTIFICACIONES

Las notificaciones tienen por objeto hacer saber a las partes en el juicio, las resoluciones o acuerdos de las Juntas. En tal virtud, son actos jurídicos casi sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige, la invalida (nulidad de notificaciones); es decir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerá de la estricta legalidad de las notificaciones.

Por su parte, la clasificación de las notificaciones técnicamente tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes, pueden dividirse en personales, estrados, boletín, edictos y por cédula.

a) Personales. A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la Junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.

b) Estrados. En las Juntas donde no hay Boletín Judicial, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en las puertas o local de las Juntas.

e) Boletín. Es un medio de comunicación (periódico) que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.

d) Edictos. Cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contraria, sería injusto por ese hecho imposibilitado a decir sus derechos ante los tribunales; lo mismo sucede cuando se trata de personas inciertas (esto es usual en materia civil). Por ello el edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que pueda afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

e) Por cédula. Este tipo de notificación se utiliza para notificar a personas que no son partes del juicio, como son los peritos y testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula; es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo como constancia.

4. LAS CITACIONES

La citación es un término genérico, que se utiliza en el foro jurídico, para denominar el acto de la autoridad por medio del cual llama a persona determinada, que puede ser parte o no dentro del juicio, para que concurra cierto día y hora, a la práctica de alguna diligencia.

La autoridad puede realizar este citatorio por cualquier conducto legal establecido por la Ley.

5. DESIGNACIÓN DE DOMICILIO

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para oír y recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promueva. Cuando no se le localice, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, y faltando éste, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta (arts, 712 y 739).

Cuando en la demanda se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento de Ley, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación se entenderá hecha por al patrón, aunque al hacerlo se ignore el nombre del mismo (art. 740).

Constituye un principio de derecho laboral, que el trabajador no tiene la obligación de conocer las cualidades jurídicas de su patrón, sino que sólo debe identificarlo a precisar el lugar donde prestaba sus servicios, por lo que, sin lugar a dudas, se cometen muchas injusticias por falta, en algunas ocasiones, de una verdadera identificación del patrón.

Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; no obstante, las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

6. NOTIFICACIONES PERSONALES

Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y el primer proveído que se dicte en el mismo.
- II. Auto de radicación del juicio que dicten las Juntas en los expedientes que le remitan otras Juntas.
- III. La resolución que en la Junta se declare incompetente.
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- V. La reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal (¿qué debe entenderse por interrupción del proceso?).
- VI. El auto que cite a absolver posiciones.
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.
- VIII. El laudo.
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.
- X. El auto que ordene la reposición de actuaciones.
- XI. Prevención de consecuencias de la inactividad procesal (art. 722).
- XII. En los casos de urgencia o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta (art. 742).

Se advierte que los actos jurídicos de importancia, por fortuna, se notifican personalmente; tales notificaciones deben realizarse con estricto apego a derecho, en virtud de la seguridad de las partes para ser oídas en juicio.

7. REQUISITOS DE LAS NOTIFICACIONES

La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.

II. Si no está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquélla.

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

V. Si en la casa o local designados para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

VI. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación social, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o prestaron los servicios.

En todos los casos, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye (arts. 712 y 743).

La doctrina, la ley y los criterios de la Suprema Corte, han coincidido en que para que sea legal el emplazamiento en el juicio laboral no basta que el actuario asiente que se cercioró de que el sitio designado por el actor para hacerlo, es la habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial de la persona a quien haya de hacerse la notificación, o que por no encontrarse el demandado lo entendió con el encargado o representante, sino que es indispensable que haga constar los elementos o circunstancias que lo llevaron a la certeza de que era el sitio destinado para el emplazamiento y la forma en que llegó a su conocimiento que la persona con quien entendió la diligencia era efectivamente el encargado o representante del demandado. Sin embargo, en muchos casos, dejan de observarse tales principios, con apoyo en fallos absurdos de los Tribunales Colegiados, ocasionando graves perjuicios al interesado, en detrimento de un desarrollo correcto del procedimiento.

8. LAS ULTERIORES NOTIFICACIONES

Por economía procesal las notificaciones personales posteriores pueden hacerse en el mismo local de la Junta si concurre la persona que deba ser notificada, o quien se encuentre autorizado para tal efecto, de lo contrario deberá concurrirse al domicilio designado dejándole una copia de la resolución, debidamente autorizada; en el caso de estar cerrado dicho domicilio, se fijará en la puerta de entrada o centro de labores asentando razón en autos (art. 774).

9. EL BOLETÍN

El Pleno de las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje podrán acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales (facultad discrecional). Surtirán todos sus efectos legales las notificaciones que se hagan a las partes en el *Boletín Laboral*, salvo que sean personales.

Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán los estrados de la misma.

El secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del *Boletín Laboral*, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados;

coleccionados unos y otros, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en fecha por el secretario. La publicación de las notificaciones contendrán fecha, el número del expediente y los nombres de las partes de los juicios de que trate (arts. 744, 745 y 746).

10. MOMENTO EN QUE SURTE SUS EFECTOS

Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. Las personales. El día y hora en que se practiquen, contándose momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se ha hecho la notificación, salvo disposición en contrario de la Ley

II. Las demás. Al día siguiente al de su publicación en el boletín de los estrados de la Junta.

El problema de los términos procesales y de los efectos de las notificaciones es saber contarlos, ya que sería absurdo que un abogado no tuviese conocimiento de los plazos y términos en que se debe realizar su cometido es decir, el tiempo en el derecho es de singular importancia, en virtud de que él rige todo el proceso y sus circunstancias.

11. TÉRMINO PARA HACER NOTIFICACIONES Y CITACIONES

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de 24 h, por lo menos, al día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Como consecuencia del mandato, las notificaciones hechas a los apoderados de las partes acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que se hubiesen hecho a ellas, salvo el caso del emplazamiento a juicio, expresamente señala la obligación de realizarla personalmente con el interesado o representante legal (véase cap. 4).

Las notificaciones, citaciones o emplazamiento deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

12. REQUISITOS DE LA NOTIFICACIÓN

La célula de la notificación debe contener por lo menos los siguientes requisitos:

I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación.

II. El número de expediente.

III. El nombre de las partes.

IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas.

V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la célula (art. 725).

13. NULIDAD DE NOTIFICACIONES

El emplazamiento que no se realice conforme a los requisitos legales es nulo; por tanto, si no se convalida puede impugnarse mediante la nulidad de notificaciones.

Se debe tener presente el principio romano: *Nemini auidiatur turpitudinen alleguns* (nadie puede beneficiarse de la nulidad que provocó); en consecuencia, si una de las partes dio origen a una nulidad, no puede invocarla para beneficiarse.

La *Ley Federal del Trabajo* dedica escasa atención al problema de la nulidad de las notificaciones, se limita a declarar que son nulas las notificaciones que no se practiquen conforme a las disposiciones de la Ley.

La notificación irregular surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la Ley, cuando la persona se manifiesta sabedora de la resolución antes de promover la cuestión de nulidad.

Resulta lógico lo anterior, ya que el propósito fundamental de la notificación es enterar a la persona que deba hacerse cualquier resolución de la junta; consecuentemente, si no se hace saber a las partes sobre la misma o el acuerdo respectivo, las notificaciones se encuentran viciadas de nulidad y deben invalidarse.

14. EL REQUERIMIENTO

El requerimiento es el aviso o noticia que la autoridad comunica a una persona, para que realice determinada conducta positiva o negativa; o en su caso para que exhiba, entregue o ponga a disposición de la requirente determinada cosa o cumpla con una prestación a la que fue condenada.

Frecuentemente la intimación se complementa previniendo a la persona que de no obedecer el requerimiento, será sancionada (multa, embargo, pago de daños o perjuicios, amenaza de arresto, etc.).

10 De los exhortos y despachos.

1. CONCEPTO

La limitación derivada de la competencia por razón del territorio se subsana mediante la colaboración que se prestan entre sí las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y Tribunales ordinarios y extranjeros.

De esa manera la administración de justicia actúa; de lo contrario, el simple desplazamiento territorial de una persona a otro lugar paralizaría las acciones. Para evitar lo anterior las autoridades laborales se coadyuvan y auxilian entre sí, realizando dentro de su territorio los actos procesales que no pueden efectuar directamente por la división de competencias.

2. CLASIFICACIÓN

Como se dijo en el tema anterior, los medios que tienen los tribunales para comunicarse entre sí tienen diferentes nombres, según su categoría:

- a) Exhorto.** Comunicación de un tribunal que se dirige a otro de distinto lugar, pero de igual categoría y jerarquía.
- b) Despacho o carta orden.** Comunicación que dirige un tribunal de jerarquía superior a otro de inferior categoría.
- c) Suplicatorio.** Comunicación que dirige el inferior al superior pidiéndole auxilio procesal.
- d) Mandamiento.** Comunicación del juez con sus subalternos.
- e) Exposición.** Comunicación de Jueces y Tribunales con poderes o autoridades de otra naturaleza.
- f) Oficio.** Comunicación dirigida a las autoridades de menor categoría administrativa.

g) Comisión a carta rogatoria. Para la comunicación con autoridades de país extranjero, se emplea también la expresión de exhorto internacional.

Las diligencias que no puedan realizarse en la jurisdicción de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse al Presidente de la Junta de Conciliación; Conciliación y Arbitraje; Especial o autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana (art. 753).

Aunque el precepto citado no lo indica, resulta obvio que deberán proporcionarse a la autoridad receptora todos los elementos necesarios para la práctica de la diligencia encomendada.

3. DILIGENCIAS EN EL EXTRANJERO

Las diligencias que se practiquen en el extranjero, aunque no es frecuente, se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de la contestación; se libraré el exhorto correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales (art. 754).

Cabe advertir que en los términos de los artículos 6o. y 17 de la Ley, los tratados internacionales son fuentes del derecho laboral, celebrados y aprobados por el Senado de la República, en los términos del artículo 133 de la Constitución.

Por otra parte, a falta de tratado o convenios internacionales, los exhortos serán remitidos, por la vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo legalizar las firmas que los expidan. No será necesaria dicha legalización si en las leyes o prácticas del país donde se libre el exhorto no se establece ese requisito (art. 755), teniendo en cuenta que el funcionario debe ser conocido en el país.

La Ley, en el capítulo relativo, utiliza el término despachos en forma equívoca, ya que no se trata de comunicaciones que dirige un tribunal de jerarquía superior a otro inferior, por lo que preferimos hablar de cartas rogatorias.

Por regla general, cuando el exhorto proviene de un juez extranjero, debe contener la legalización del cónsul mexicano del país en que se expidió, y para legalizar la firma de este último funcionario que autenticó la del juez, la Secretaría de Relaciones Exteriores deberá legalizar la firma de nuestro cónsul. En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la República Mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expide (art. 756).

4. TÉRMINO PROCESAL

Las Juntas deberán expedir los exhortos y despachos al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene (art. 757).

Los exhortos y despachos que reciban las autoridades se proveerán dentro de las 72 h siguientes a su recepción y deberán diligenciarse dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que la naturaleza de lo que haya de practicarse exija necesariamente de mayor tiempo; sin que este término pueda extenderse más de 15 días (art. 758), estas medidas procuran una justicia laboral pronta y expedita; sin embargo, en la práctica, lamentablemente no ocurren estas circunstancias, ya que un exhorto resulta un paso procesal dilatorio del procedimiento.

5. OFICIO RECORDATORIO

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora; la autoridad exhortada lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado (art. 760), a efecto de imponer las sanciones que correspondan; no obstante el precepto, las Juntas, por cortesía, no imponen las sanciones legales procedentes.

6. INTERVENCIÓN DE LAS PARTES EN LAS COMUNICACIONES DE AUTORIDAD

La Junta, a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligencialización.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante (art. 760). Este precepto consagra lo que venía constituyendo una práctica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje al permitirle a las partes llevar consigo los exhortos para que los regresaran una vez que éstos hubieran sido debidamente diligenciados, en beneficio de la celeridad procesal. [...]

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.

Lombardo Toledano, Vicente, *La Libertad Sindical en México*, Universidad Obrera de México, México, 1974.

López Aparicio, Alfonso, *El Movimiento Obrero en México*, 2ª ed., Jus, México, 1958.

Porras y López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cajica Jr., México, 1971.

Randle, Wilson, *El Contrato Colectivo del Trabajo*, 3ª ed., Letras, México, 1959.

Ramírez Fonseca, Francisco, *Comentarios a las Reformas a la Ley del Trabajo*, Pac, México, 1980

Ramírez Fonseca Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, Pac, 1980.

Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política*, del Selector Eléctrico, 1978.

Salazar, Rosendo, *Las Pugnas de la Gleba*, P.R.I., México, 1972.

Dentro de ésta unidad se hablará cuáles son las actuaciones que pueden realizar las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En un segundo momento se abordará específicamente lo referente a las audiencias en sus elementos como protesta de ley, reposición de autos y medidas de apremio, posteriormente hablaremos de los incidentes, en cuanto al concepto, la clasificación, el trámite; haciendo énfasis en los incidentes en materia laboral como personalidad, competencia y sustitución natural.

También se hablará de lo que es la acumulación en sus diferentes elementos, así como de la continuación del proceso y caducidad.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

- 22.1. Realiza las lecturas de los temas correspondientes en la unidad.
- 22.2. Elabora un escrito en donde explique lo que son las actuaciones que pueden realizar las juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 22.3. Elabora un cuadro sinóptico de las audiencias, el cual contenga información referente a protesta de ley, reposición de autos y medidas de apremio.
- 22.4. Elabora un cuadro que explique qué son los incidentes, su clasificación y cómo se lleva a cabo la tramitación en materia laboral (personalidad, competencia y sustitución natural).
- 22.5. Realiza un cuadro sinóptico que contenga lo que es la acumulación, su clasificación, sus requisitos, efectos y trámite.
- 22.6. Elabora un escrito que nos hable de la continuación del proceso y caducidad, incluyendo el trámite y procedencia.

Objetivo Particular:

Conocer las actuaciones que pueden realizar las Juntas de Conciliación y arbitraje, así como la tramitación de los incidentes para poder aplicarlos al caso concreto.

CONTENIDO:

UNIDAD XXII. ACTUACIONES DE LAS JUNTAS

- 22.1. Concepto.
- 22.2. Las Audiencias.

- 22.2.1. Protesta de ley.
- 22.2.2. Reposición de autos.
- 22.2.3. Medidas de apremio.
- 22.3. Los incidentes.
 - 22.3.1. Concepto.
 - 22.3.2. Clasificación.
 - 22.3.3. Tramite.
 - 22.3.4. Incidentes en materia laboral: personalidad, competencia y sustitución natural.
- 22.4. La acumulación.
 - 22.4.1. Generalidades.
 - 22.4.2. Clasificación.
 - 22.4.3. Requisitos de procedencia.
 - 22.4.4. Efectos.
 - 22.4.5. Trámite.
- 22.5. Continuación del proceso y la caducidad.
 - 22.5.1. Concepto.
 - 22.5.2. Fundamento de la obligación del personal de las juntas.
 - 22.5.3. Forma de operación de la caducidad.
 - 22.5.4. Trámite y procedencia.

UNIDAD XXII
ACTUACIONES DE LAS JUNTAS.

Fichas bibliográficas de los documentos

Ficha	Documento
22.A.	Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo</i> , 6ª ed., 3ª reimpresión, México, Trillas, 1986.

- 22.1. Concepto.
- 22.2. Las Audiencias.
 - 22.2.1. Protesta de ley.
 - 22.2.2. Reposición de autos.
 - 22.2.3. Medidas de apremio.
- 22.3. Los incidentes.
 - 22.3.1. Concepto.
 - 22.3.2. Clasificación.
 - 22.3.3. Tramite.
 - 22.3.4. Incidentes en materia laboral: personalidad, competencia y sustitución natural.
- 22.4. La acumulación.
 - 22.4.1. Generalidades.
 - 22.4.2. Clasificación.

- 22.4.3. Requisitos de procedencia.
- 22.4.4. Efectos.
- 22.4.5. Trámite.
- 22.5. Continuación del proceso y la caducidad.
 - 22.5.1. Concepto.
 - 22.5.2. Fundamento de la obligación del personal de las juntas.
 - 22.5.3. Forma de operación de la caducidad.
 - 22.5.4. Trámite y procedencia.

[...] 7 De las actuaciones de las juntas

1. CONCEPTO

Desde el punto de vista procesal la palabra “actuación” tiene dos sentidos, uno restringido y otro amplio. Actuación es la actividad propia del órgano jurisdiccional, o sea, los actos que ha de llevar a cabo en ejercicio de sus funciones.

En sentido más restringido, la actuación es la constancia escrita de los actos procesales que se practican y que, en conjunto, forman los expedientes o cuadernos de cada proceso o juicio.

Se define la actuación como la acción y efecto de actuar, y en el foro jurídico recibe ese nombre cada uno de los actos o diligencias de un procedimiento judicial autorizado o practicado por quien corresponda. Las actuaciones son el conjunto de actos que integran un expediente o proceso.

No hay que confundir las actuaciones con las diligencias. Las actuaciones son el género y la diligencia una de sus especies, y constituyen un acto procesal que se realiza en cumplimiento de un mandato del juzgador.

Bajo esos principios la legislación laboral sustituye múltiples obligaciones procesales a cargo del trabajador, con actuaciones oficiosas del tribunal convalidando sus omisiones; el artículo 712 representa un ejemplo:

Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón, la denominación o razón social donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

El proteccionismo excesivo de la legislación laboral, rompe inclusive con los principios tradicionales de la teoría general del proceso, que señala como un requisito indispensable la identificación del demandado y el domicilio de emplazamiento.

Los actos en que se consignen las actuaciones procesales serán autorizados por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, cuando quieran y sepan hacerlo. Si algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la Ley no disponga otra cosa.

Son días hábiles para efectos de las actuaciones procesales, todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores (vacaciones, desfiles, homenajes, eventos o por cualquier otra circunstancia, por costumbre y equidad las Juntas señalan previamente lo anterior, a fin de que no corran los términos procesales, según establecen los artículos 714 y 715).

Se consideran horas hábiles las que están comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, exceptuando el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles (art. 716).

Atendiendo a diversas circunstancias del caso y por la imposibilidad o la justificación los presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse, por ejemplo con una prueba testimonial, un recuento, embargo nocturno, etcétera.

Para evitar entorpecer el desarrollo procesal, la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En el supuesto de que éste se suspenda deberá continuar al siguiente día hábil; la Junta hará constar en autos la razón de la suspensión (facultad discrecional con que cuentan las Juntas en atención a los horarios y disposición de su personal).

En caso de imprevistos que no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y se señalará en el mismo acuerdo el día y hora para que tenga lugar la misma.

2. LAS AUDIENCIAS

Literalmente la audiencia constituye el acto por el cual, el soberano y otra autoridad, escucha personalmente a los ciudadanos que exponen, reclaman o le piden algo.

En materia procesal laboral, es el periodo en el cual la autoridad regula directamente la intervención personal de las partes de acuerdo con la naturaleza del acto jurídico a realizar v.g.: conciliación (promover soluciones), demanda y excepciones (fijar litis), pruebas (admitir y desahogar) etcétera.

a) En las audiencias que se celebren se requiere de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario (art. 713).

Es cierto que en las audiencias las partes pueden comparecer por escrito, sin embargo, es obligatoria su presencia física o la de sus apoderados ya que en caso de incomparecencia se le harán efectivos los apercibimientos decretados en autos, tomando en consideración que el procedimiento laboral es de naturaleza eminentemente oral, atendiendo que ésta y la inmediatez son principios fundamentales por la necesidad de que exista un contacto directo entre la autoridad y las partes, a fin de evidenciar un mejor conocimiento del proceso y resolver a verdad sabida.

b) Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando así lo exija o convenga el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres (art. 720).

Con objeto de establecer una responsabilidad profesional a las personas que defienden los intereses del trabajador ante las autoridades laborales, su incomparecencia a las audiencias se sanciona penal y administrativamente con seis meses a tres años de prisión y multa de 88 veces el salario mínimo, independientemente de la responsabilidad que por daños y perjuicios resulte de su conducta irregular (arts. 1005 y 1007).

3. PROTESTA DE LEY

Toda persona que concurre a juicio bajo cualquier carácter, debe conducirse con veracidad ante las autoridades laborales, por tal motivo se le exige que proteste decir la verdad, apercibiéndole de que en caso negativo se hace acreedor a las sanciones penales establecidas para quienes declara falsamente ante autoridad.

En el caso de los jurisperitos simplemente se les rinde su protesta, sin advertirles las sanciones a que pueden hacerse acreedores en caso de falsedad, toda vez que por su carácter de peritos en ciencia jurídica tienen la obligación de conocer sus responsabilidades y consecuencias de incumplimiento.

Frecuentemente se pasa por alto este requisito, motivando que la persona que se apartó de la verdad no pueda ser sancionada, toda vez que no fue advertida formalmente de la obligación de conducirse con la verdad.

La protesta es un acto procesal solemne y formal que tiene que hacer el que declara ante un juicio, en el que manifieste que está advertido de las penas en que puede incurrir si falsea la verdad; sin lugar a dudas nos encontraremos con una institución muy antigua que ha trascendido y tiene plena vigencia en nuestro derecho procesal del trabajo, que vino a sustituir al antiguo juramento de antecedentes religiosos y que algunos sistemas procesales todavía conservan. [...]

[...] 6. REPOSICIÓN DE AUTOS

Reponer los autos es rehacer de nuevo las actuaciones que se hayan perdido, destruido, robado o extraviado.

Técnicamente, los autos que se perdieren serán repuestos a costa del que fuere responsable de la pérdida, quien además en el derecho común debe pagar los daños y perjuicios, quedando sujeto lógicamente a las disposiciones del *Código Penal*.

Aunque la Ley sólo prevé el caso de extravío o desaparición de los autos que se hayan perdido, sus disposiciones son aplicables cuando hayan sido destruidos o robados por ser evidente y aplicable la analogía de los dos casos.

En los términos de las disposiciones relativas cuando ocurre el extravío o desaparición de todo un legajo o de algún documento, constancia o foja del expediente, la secretaría, previos los informes correspondientes, deberá certificar esta circunstancia.

Una vez practicadas las investigaciones correspondientes, deberá reponerse la documentación faltante, dando oportunidad a las partes en una audiencia incidental para que colaborando con la Junta, y en beneficio de sus propios intereses, aporten todos los elementos que obren en su poder, que permitan la duplicación de las constancias faltantes (art. 725).

Como facultad discrecional, la autoridad de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo, y se sancione conforme a la Ley al responsable. [...]

[...] 8. MEDIOS DE APREMIO

Para evitar retraso en el trámite de los juicios, el presidente de la Junta, los de las Junta Especiales y los auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I. Multa de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas (art. 731).

Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin sustanciación alguna, es decir, sin que exista audiencia previa para el afectado, la resolución de acuerdo con la Ley deberá estar fundada y motivada. Lo anterior no es violatorio de garantías ya que podrán ser impugnadas mediante el recurso de reclamación a que se refiere el artículo 853 del Código Laboral, en el cual debe respetarse la garantía de audiencia. Como ya se indicó, este procedimiento no viola la garantía de audiencia del afectado, porque tienen la oportunidad de impugnar la corrección disciplinaria o el medio de apremio; resulta cierto este criterio ya que en todo caso se debilitaría la facultad y el respeto que merece el poder disciplinario de la jurisdicción laboral y sería absurdo tomar en cuenta en ese momento la opinión del agresor o del omiso. [...]

[...] 11 De los incidentes

1. CONCEPTO

Se conocen con el nombre de incidente a todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente en el principal de algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos, originados en un asunto que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso.

2. DUDA DOCTRINAL

Frecuentemente se pregunta si suspenden el curso del juicio o deben resolverse previamente en el fallo principal. Por naturaleza del proceso no deben interrumpir su curso, salvo casos de excepción (art. 761).

3. CLASIFICACIÓN

Los incidentes suelen clasificarse en:

- a) Previo y especial pronunciamiento.
- b) Generales.

4. PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO (PARALIZAN LA ACTIVIDAD PROCESAL)

Son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelven, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede continuar; sin embargo, la legislación laboral establece principios de prontitud procesal, a efecto de que no constituyan una larga paralización de la actividad jurisdiccional, particularmente son incidentes de este género los siguientes:

- I. Nulidad.
- II. Competencia.
- III. Personalidad.
- IV. Acumulación.
- V. Excusas.

5. TRÁMITE

Cuando se promueva un incidente en audiencia o diligencia, se sustanciará y se resolverá de plano oyendo a las partes, debiendo continuar el procedimiento de inmediato.

Tratándose de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, dentro de las 24 h siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente (art. 763).

Aunado al principio de concentración en el proceso laboral, los incidentes que no tienen señalado trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir, respetando la garantía de audiencia (art. 765).

6. INCIDENTE EN MATERIA LABORAL (GENERAL)

Los más comunes en materia procesal laboral son:

- I. Acumulación.
- II. Declaración de inexistencia e impuntualidad de huelga.
- III. Calificación de huelga.
- IV. Declaración de patrón sustituto.
- V. Ejecución de fianzas.
- VI. Falta de personalidad.
- VII. Incompetencia.
- VIII. Liquidación.
- IX. Nulidad de actuaciones.
- X. Nulidad de notificaciones,
- XI. Responsabilidad patronal.
- XII. Liquidación de cumplimiento de laudo.
- XIII. Caducidad.
- XIV Tachas a los testigos, etcétera.

12 La acumulación.

1. GENERALIDADES

Los artículos 766 y siguientes, de la *Ley Federal del Trabajo*, se refieren a las reglas de acumulación. Se pretende evitar laudos contradictorios sobre acciones duplicadas en diversos litigios; resolver acciones conexas, y aplicar principios de sencillez y economía procesal.

Bajo estas reglas, en una sola resolución se uniforman los criterios con razonamientos congruentes, evitando la multiplicación de demandas con diversos laudos.

2. CLASIFICACIÓN

a) Acumulación de acciones

Existe esta hipótesis cuando en una sola demanda se ejercitan varias acciones. En materia laboral es procedente esta conducta siempre y cuando se identifiquen las partes en litigio y no sean contradictorias las acciones; bajo este principio se obtiene unidad y congruencia procesal.

b) Acumulación de autos

También existe la posibilidad de reunir diversos expedientes en una tramitación común, y resolverlos en un solo fallo; en estos casos se identifican bajo la expresión de conexidad de autos y tiene por objeto unidad y celeridad procesal de juicios que pueden originar resoluciones contradictorias.

3. REQUISITOS DE PROCEDENCIA

Procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I. Juicios promovidos por el mismo actor, por el mismo demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones.

II Cuando se trate de las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo.

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que los motivaron puedan originar resoluciones contradictorias (art. 766).

4. EFECTOS DE LA ACUMULACIÓN (FENÓMENO DE LITISPENDENCIA)

Declarada procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo; mismos que surtirán efectos exclusivamente en una resolución (arts. 767 y 769).

5. EXCEPCIÓN SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, HIGIENE Y SEGURIDAD

Las acciones ejercitadas en relación con las obligaciones patronales sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores, seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción, ya que estas materias son de competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con su jurisdicción (Art.. 699 y 768).

6. TRÁMITE

La acumulación, como incidente de previo y especial pronunciamiento, tiene el tratamiento a que se refieren los artículos 761 al 765 (véase incidentes) y será competente para conocer de la acumulación la Junta d Conciliación y Arbitraje en que se hubiese promovido esta cuestión incidental.

13 De la continuación de caducidad e interrupción del proceso.

1. CONCEPTO

La caducidad es la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción.

2. FUNDAMENTO

a) El hecho de que el actor no promueva en el juicio cierto tiempo, establece una presunción racional de que no es su deseo llevarlo adelante, que ha perdido su interés de proseguir la contienda y que sólo por desidia o por otros motivos no ha manifestado su voluntad expresa de darla por concluida.

b) La sociedad y el Estado tienen interés en que no haya litigios, porque son estados patológicos del organismo jurídico. Es de desearse que no los haya nunca, pero ante dicha imposibilidad es factible poner fin a algunos de ellos.

c) Los juicios pendientes por tiempo indefinido producen daños sociales; mantienen en un estado de inseguridad e incertidumbre tanto a los intereses económicos como a los morales materia de la contienda.

3. OBLIGACIÓN PROCESAL DE LOS PRESIDENTES Y AUXILIARES DE LAS JUNTAS

Los presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario (véase art. 771).

Constituye una novedad de la Ley de 1970, la obligación que tienen los presidentes y los auxiliares de las Juntas, de que los juicios laborales que ante ellos se tramiten no queden inactivos; sin embargo, esto no implica que estén facultados para impulsar el procedimiento por sí mismos, ya que en México el procedimiento es dispositivo no inquisitivo y sólo las partes lo puede iniciar y motivar.

4. CÓMO OPERA LA CADUCIDAD

Cuando para continuar el trámite del juicio sea necesaria la promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente con apercibimiento de que de no hacerlo operará la caducidad en un plazo de seis meses, lo que constituye un requisito indispensable de procesabilidad.

En el caso de que el trabajador esté patrocinado por un procurador la Defensa del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes.

Si no estuviese patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a éste dicho acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en el caso de que el trabajador se la requiera (véase art. 772).

Como comentario, esta disposición se considera de difícil aplicación ya que en la Ley de 1931 la caducidad operaba *ipso facto*, es decir, por simple transcurso del tiempo, aun sin petición de partes; en la Ley de 1970 operaba cuando había dejado de formularse una promoción necesaria para impulsar el procedimiento en cierto tiempo. El precepto actual cierra la puerta a la procedencia de la caducidad en contra de los trabajadores, toda vez que la autoridad del trabajo deberá recordarles la necesidad de promover, a efecto de evitar la caducidad, ya que solamente en caso contrariarse aplicaría la sanción, con un notorio detrimento de la paridad procesal.

5. REQUISITOS DE PROCEDENCIA

Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esta promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que hubiese solicitado (art. 733), y con dependencia de que se presente la solicitud, ya que la caducidad no opera de oficio.

6. TRÁMITE

Cuando se promueva la caducidad, la Junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución (tramitación vía incidental) (véase art. 773), lo anterior, como una garantía de audiencia y legalidad, y a efecto de no dejar en estado de indefensión a la parte actora.

7. INTERRUPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El artículo 728 de la Ley de 1970, determinaba:

El proceso se interrumpe por muerte o incapacidad mental de cualquiera de las partes, salvo que estuviese debidamente representada. Si la causa de interrupción se justifica antes de dictado el laudo y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que ocurrió, se declarará la nulidad de lo actuado a partir de dicha fecha. No es obstáculo para declarar la nulidad que se hubiese tenido al actor por desistido de la acción.

Ahora bien, la reforma en su artículo 774 indica:

En caso de muerte del trabajador mientras tanto comparece a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al procurador de la Defensa del Trabajador, en los términos y para los efectos que se refiere el artículo 772 de la Ley, es decir, mientras tanto comparecen a juicio los beneficiarios del trabajador, la representación la tiene a solicitud de la Junta, el procurador de la Defensa del Trabajo; sin que sea necesario que la representación la lleve el albacea del juicio sucesorio como en el derecho civil.

El procurador tendrá todas las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación. Caso *sui generis* de representación, en donde el mandato es legal, es decir, derivado de la propia Ley y de la actividad del presidente de la Junta sin la intervención de los herederos o beneficiarios del trabajador.

Reunidos los requisitos citados, cesará la representación del procurador auxiliar en el juicio en que intervino (véase arts. 774 y 775).

Sin lugar a dudas, esta medida más que jurídica es proteccionista para los trabajadores y tiende a evitar que su muerte perjudique a sus beneficios nos con las consecuencias de la falta de representación; sin embargo, su mérito se refleja en la continuación del procedimiento y la certeza jurídica. [...]

GUÍA DE AUTOEVALUACION

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.

Lombardo Toledano, Vicente, *La Libertad Sindical en México*, Universidad Obrera de México, México, 1974.

López Aparicio, Alfonso, *El Movimiento Obrero en México*, 2ª ed., Jus, México, 1958.

Porras y López, Armando, ***Derecho Procesal del Trabajo***, Cajica Jr., México, 1971.

Randle, Wilson, ***El Contrato Colectivo del Trabajo***, 3ª ed., Letras, México, 1959.

Ramírez Fonseca, Francisco, ***Comentarios a las Reformas a la Ley del Trabajo***, Pac, México, 1980

Ramírez Fonseca Francisco, ***La Prueba en el Procedimiento Laboral***, Pac, 1980.

Rouaix, Pastor, ***Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política***, del Selector Eléctrico, 1978.

Salazar, Rosendo, ***Las Pugnas de la Gleba***, P.R.I., México, 1972.

**UNIDAD XXIII
DEMANDA Y RECONVENCIÓN.**

Dentro de ésta unidad hablaremos de lo que es la demanda laboral, y sus requisitos en primera instancia para de ahí aplicar lo referente a audiencia de conciliación y sus excepciones.

En un segundo momento se hará mención qué es el enderezamiento, aclaración o ampliación de la demanda, su contestación y reconvencción.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

- 23.1. Realiza las lecturas de los temas correspondientes en la unidad.
- 23.2. Elabora un cuadro sinóptico donde plasme los requisitos de la demanda.
- 23.3. Realiza un escrito donde explique qué es la audiencia de conciliación, la demanda y sus excepciones.
- 23.4. Elabora un escrito donde conteste a las siguientes preguntas:
 - a) ¿A qué se refiere el enderezamiento o aclaración de la demanda?
 - b) ¿Cómo se lleva a cabo la contestación de una demanda?
 - c) ¿A qué se refiere la reconvencción de la demanda?

**UNIDAD XXIII
DEMANDA Y RECONVENCIÓN.**

Objetivo Particular:

Manejar los elementos que debe contener la demanda laboral, así como los términos de su contestación.

CONTENIDO:

XXIII. DEMANDA Y RECONVENCIÓN

- 23.1. Requisitos de la demanda.
- 23.2. Audiencia de conciliación, demanda y excepciones.
- 23.3. Enderezamiento, aclaración o ampliación de la demanda.
- 23.4. Contestación y reconvencción de la demanda.

Fichas bibliográficas de los Documentos

Ficha	Documento
23.A.	Lic. Sonia Maricela Santillán Montoya, <i>Apuntes de la cátedra de Derecho Procesal del Trabajo, séptimo semestre.</i>
23.B.	Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo,</i> 6ª ed., 3ª reimpresión, México, Trillas, 1986.

23.1. Requisitos de la demanda.

23.3. Enderezamiento, aclaración o ampliación de la demanda.

23.3. Contestación y reconvención de la demanda.

[...] UNIDAD V DEMANDA Y CONTESTACIÓN

1. La demanda.

Para entrar al estudio de esta Unidad, debemos recordar que la demanda es el acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el Tribunal correspondiente, a fin de que le dé o le ponga en posesión de un derecho que, considera, le ha sido violado por quien fungirá como parte demandada. Es el primer acto que inicia el proceso (con el que se incita la actividad del órgano jurisdiccional) y, a través del cual, se desencadena una serie de actos procesales.

La presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional produce los siguientes efectos:

- a). Iniciación de la instancia procesal.
- b). La interrupción de la prescripción.

La presentación de la demanda propicia:

- a). El emplazamiento del demandado
- b). La contestación de la demanda.

1.1. La suplencia en la deficiencia de la demanda en materia laboral.

Dentro de nuestra materia encontramos la figura de la suplencia en la deficiencia de la demanda del trabajador, la cual, como hemos hecho referencia en la Unidad correspondiente a los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, consiste en que la autoridad laboral tiene que suplir la deficiencia de las pretensiones aducidas por el quejoso en su escrito de demanda, para tal efecto el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo nos señala lo siguiente:

Artículo 685. ... (Segundo párrafo) Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Como puede observarse, es una obligación de las Juntas laborales subsanar la omisión de prestaciones inherentes al derecho sustantivo principal que ejercite el actor y que, por ignorancia de sus derechos, deja de reclamar a través de su demanda; dicha obligación la tienen que ejercer las Juntas al momento de admitir el escrito de demanda y efectuar el pronunciamiento de que las prestaciones que omitió el actor en su demandada y, que de los hechos narrados en la misma se advierte que son inherentes, deben tenerse también por reclamadas.

1.2. *Prevención de obscuridades.*

Las Juntas Laborales también pueden prevenir al trabajador cuando su demanda se obscura o bien contradictoria, esto con la finalidad de que corrija dichas irregularidades en el término de tres días hábiles, prevención que de igual forma tendrá que efectuarse de manera obligatoria y al momento de admitir el escrito de demanda, para tal efecto el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo nos señala:

Artículo 873... (Segundo párrafo) 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 estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

No obsta dicho plazo de tres días, él mismo no es fatalista, pues si el trabajador no hubiera corregido las irregularidades que presenta su escrito de demanda en el plazo concedido, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene que prevenirlo nuevamente en la audiencia laboral, especialmente en la etapa de Demanda y Excepciones, para que en ese momento efectúe la corrección de su demanda y si no lo hace, su demanda se tendrá por ratificada (reproducida), aún con las obscuridades o irregularidades que llegará a presentar.

1.3. *La estructura de la demanda.*

Como toda demanda dentro de un proceso jurisdiccional, si bien en el derecho procesal del trabajo no se requiere una formalidad específica para el escrito de demanda, dado el principio de sencillez que impera en el derecho procesal del trabajo, este escrito deberá contener los siguientes datos:

- 1) El preámbulo.
- 2) La exposición de los hechos.
- 3) la invocación del derecho.
- 4) Los puntos petitorios.

<p>DEMANDA</p> <p>I.- Autoridad ante la cual se promueve.</p> <p>II.- Nombre y domicilio del actor.</p> <p>III.- Nombre y domicilio del demandado.</p>

IV. Las pretensiones.
V. Los hechos en que se funde la demanda.
VI. El Derecho.
VII. La petición.

Lugar y Fecha
Firma.

2. La contestación a la demanda.

Como hemos señalado con anterioridad, la presentación de la demanda propicia el emplazamiento del demandado y con ello la respectiva contestación que se efectúe al escrito de demanda. Dicha contestación implica un derecho de contradecir lo pretendido en la demanda, este derecho corresponde a la parte demandada.

Este derecho de contradicción que surge para el demandado desde el momento en que es emplazado al proceso, implica la oportunidad de oponer las correspondientes Excepciones y Defensas, conceptos éstos que no debemos confundir ya que implican situaciones diversas.

EXCEPCIONES	DEFENSAS
Son oposiciones sustanciales o de fondo, que contraponen otros nuevos o diferentes hechos y derechos suficientes para excluir anular o exceptuar los efectos jurídicos que normalmente corresponderían a los hechos y derechos que el actor trae al proceso.	Es la simple negación de la razón, hechos y/o derecho de la pretensión del actor.

Con la contestación a la demanda se producen los siguientes efectos:

- Se determina la relación procesal.
- Se establece la competencia del juzgador desde el punto de vista del demandado.
- Se fijan los puntos de la litis.

Al igual que el escrito de demanda, para la contestación a la misma, la Ley Federal del Trabajo, no exige ninguna formalidad especial para su elaboración; sin embargo, sí prevé que, en dicha contestación se debe hacer referencia a hechos aducidos en la demanda, negándolos o afirmándolos, y señalando los que se ignoran por no ser hechos propios de la parte demandada, supuesto que acontece cuando se hace referencia a hechos que corresponden a personas extrañas al juicio; de igual modo, en el escrito de contestación, se deben oponer aquellas excepciones que se consideren pertinentes y que pueden demostrar la improcedencia de las pretensiones del actor.

No obstante que no se exigen formalidades especiales para la contestación a la demanda, es pertinente indicar que, si no se contesta algún hecho que se imputa al demandado o éste se contesta con evasivas, el hecho se tendrá por admitido, es decir, como cierto. De igual forma, si en la contestación a la demanda, únicamente se niega de manera simple y pura algún hecho, sin que se establezca algún razonamiento que motive la contestación, también se tendrá por admitido dicho hecho; lo anterior se encuentra previsto por el artículo 878 fracción IV de la Ley Laboral.

2.1. La estructura de la contestación.

La contestación a la demanda, puede realizarse de manera verbal, o bien, por escrito, en cuyo caso, deberá contener los siguientes datos:

<p>CONTESTACIÓN</p> <p>I.- Autoridad ante la cual se promueve. II.- Nombre y domicilio del demandado. III.- Nombre y domicilio del actor. IV.- Controversia a las pretensiones. V.- Contestación a cada uno de los hechos de la demanda. VI.- Excepciones. VII.- La petición.</p> <p style="text-align: right;">Lugar y fecha Firma</p>
--

3. La reconvención.

Al momento de dar contestación a la demanda, la parte demandada puede plantear reconvención en contra del actor. La reconvención es la oportunidad para el demandado de plantear una pretensión suya en el proceso, en contra del actor inicial.

A través de la reconvención se invierten los papeles de las partes procesales y el actor inicial se convierte en *demandado reconvencional* y el demandado inicial con la reconvención se vuelve *actor reconvencional*.

En material laboral, cuando el demandado reconviene al actor, éste puede dar contestación de inmediato, o bien solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia para poder allegarse de los elementos necesarios para dar una debida contestación a la reconvención, en este último supuesto, la autoridad laboral suspenderá la audiencia en su estado y señalará nueva fecha dentro de los cinco días siguientes para su continuación, donde se incluirá la contestación a la reconvención planteada. [...]

23.2. Audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

23.B.	Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo</i> , 6ª ed., 3ª reimpresión, México, Trillas, 1986, págs. 151-154.
-------	---

[...] Dentro de las 24 h siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

Luego entonces, la primera audiencia contendrá las siguientes etapas procesales:

- a) Conciliación.
- b) Demanda y excepciones.
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Referencia: artículos 873 y 875. Antes de la reforma de 1980, existían por separado la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el acuerdo de admisión de la demanda, se ordenará notificar *personalmente a las partes con 10 días de anticipación por lo menos*, mediante el acto formal denominado emplazamiento, a efecto de darles la oportunidad de preparar la contestación y las pruebas pertinentes (art. 873). En caso de no haber transcurrido el término indicado, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia indicada, por estar surtiendo efecto el plazo procesal indispensable para la debida preparación del juicio.

Por otra parte, en el acuerdo de admisión de la demanda deberá consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de no concurrir a la primera audiencia, ya que de lo contrario serían ineficaces estas consecuencias legales (art. 873).

El artículo 754 de la Ley de 1970, señalaba que de no concurrir el demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le tendría por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, “salvo prueba en contrario”.

El demandado que no concurre a la audiencia sólo podrá rendir pruebas en contrario para demostrar lo siguiente (art. 879):

- a) Que el actor no era trabajador.
- b) Que no existió el despido.
- c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Sólo podrán admitirse pruebas en contrario, cuando únicamente se pretendan demostrar los supuestos mencionados, tendientes a desvirtuar el ejercicio de la acción, con importantes desventajas procesales para el demandado.

La Junta, al admitir la demanda tiene la obligación de prevenir al actor trabajador o sus beneficiarios, sus irregularidades o el ejercicio de acciones contradictorias, *a efecto de que las subsane dentro de un término de tres días* (art. 873). Lo anterior se ha denominado “suplencia de la demanda en efecto preventivo”.

Si alguno de los demandados no se encuentra legalmente notificado para la primera audiencia, la Junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para su celebración, quedando notificados los comparecientes, y procediendo a notificar por boletín o por estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Sin embargo, si la incomparecencia es por falta o defectos en la notificación, deberá realizarse personalmente en beneficio de la seguridad jurídica (art. 874).

En la audiencia de la conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes podrán intervenir desde el momento de su presentación siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo que concluya la etapa procesal (art. 875). En este último supuesto, cualquier manifestación posterior de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el derecho laboral priva el principio de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez consignados en el acta respectiva la fórmula tradicional “**La junta acuerda**”, precluye el derecho de las partes para realizar cualquier intervención en la etapa procesal cerrada.

2.1. Etapa de conciliación

I. Comparecerán personalmente las partes sin abogados, asesores o apoderados, es decir, los directamente involucrados en el conflicto.

II La Junta las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral y una función importante de las autoridades del trabajo de grandes resultados positivos en la práctica.

III. De llegar a un arreglo conciliatorio, evidentemente se terminará el conflicto, la Junta en su caso aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada.

IV. La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias, fijándola para reanudación dentro de los ocho días siguientes y quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. La Ley recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten o consulten los términos de un arreglo definitivo.

V. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI. Si no concurren *las partes* a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones. Inicialmente se interpretó este precepto en el sentido de que si las partes no asistieron a la etapa de conciliación, deberían comparecer al arbitraje, igualmente sin abogados, asesores o apoderados, con el apercibimiento de tenerle al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, lo cual constituyó una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria y coercitiva en detrimento de esta figura procesal de acercamiento entre las partes. Lo anterior fue irregular, ya que no puede existir una libre conciliación condicionada a una sanción específica; afortunadamente en la actualidad ha sido superada tal aberración jurídica, admitiendo la conciliación por conducto de mandatarios jurídicos.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citará a las partes, únicamente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en virtud de que la conciliación fue agotada previamente en la Junta de la misma naturaleza.

2.2. Etapa de demanda y excepciones

- I. El presidente de la Junta exhortará a las partes de nueva cuenta a procurar un arreglo conciliatorio, de no ser posible, el actor procederá a ratificar su demanda.
- II. El actor podrá *modificar o ratificar* su demanda y, la Junta en ese momento de ser un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hubiesen requerido en el acuerdo de admisión (arts. 685-873). De lo anterior se infiere la posibilidad del actor de ejercitar nuevas acciones, modificar o aclarar el escrito inicial de demanda, y como una consecuencia la audiencia por equidad procesal deberá suspenderse, a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación a la ampliación, siempre y cuando efectivamente se ejerciten nuevas acciones o se puntualicen hechos diferentes a los inicialmente expuestos, con objeto de no dejarlo en estado de indefensión otorgándole la garantía de audiencia y legalidad.
- III. El demandado contestará la demanda, entregando copia simple al actor; de no hacerlo, la Junta la expedirá a su costa. Recordemos que este trámite se hacía por cortesía y no por obligación.
- IV. En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibido que de no hacerlo se tendrán por admitidos. En la contestación, el demandado podrá reconvenir o contra demandar al actor lo que estime procedente.
- V. La Ley no exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, de haberse opuesto la excepción de incompetencia, ya que si la Junta se declara competente para continuar conociendo del juicio se tendrán por confesados los hechos contenidos en el escrito inicial, por lo que es recomendable en este supuesto la contestación en forma cautelar.
- VI. Las partes podrán una sola vez replicar y contrarreplicar, asentando en el acta sus respectivas opiniones. Esto implícitamente impide la tríplica y contra tríplica por celeridad procesal y a efecto de fijar con toda claridad (*la litis contestatio*).

- VII. Si el actor es reconvenido, podrá contestarla inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia en su estado, la que deberá continuarse dentro de los cinco días siguientes.
- VIII. Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción turnándose los autos al periodo de resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba (art. 878).

Las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones, son las siguientes:

- a) Si el actor no comparece se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda.
- b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo que implica la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario; sin embargo, no es obstáculo para que necesariamente deban perderse el juicio por excepciones inoportunas, ya que las Juntas deben analizar íntegramente todas las constancias de autos y resolver lo procedente (art. 879).
- c) El artículo 756 de la Ley de 1970, establecía que si las partes no concurrían a la audiencia de demanda y excepciones, debería archivarse el expediente hasta nueva promoción. Con la reforma procesal no ocurre esta circunstancia, ya que la demanda se insiste y ratifica de oficio ante la incomparecencia del actor. [...]

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.

Lombardo Toledano, Vicente, *La Libertad Sindical en México*, Universidad Obrera de México, México, 1974.

López Aparicio, Alfonso, *El Movimiento Obrero en México*, 2ª ed., Jus, México, 1958.

Porras y López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cajica Jr., México, 1971.

Randle, Wilson, *El Contrato Colectivo del Trabajo*, 3ª ed., Letras, México, 1959.

Ramírez Fonseca, Francisco, *Comentarios a las Reformas a la Ley del Trabajo*, Pac, México, 1980

Ramírez Fonseca Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, Pac, 1980.

Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política*, del Selector Eléctrico, 1978.

Salazar, Rosendo, *Las Pugnas de la Gleba*, P.R.I., México, 1972.

Dentro de ésta unidad se abordarán los medios de prueba en materia laboral; iniciando por lo que son las pruebas en general; para posteriormente abordar las pruebas en particular como la confesional, la testimonial, la documental, la pericial, la de inspección, y la instrumental.

En un segundo momento ya abordadas las pruebas, se hablará de la forma de ofrecer cada prueba, su trámite y prescripción, las pruebas supervenientes, para con esto abordar la imposibilidad física para desahogar una prueba y la objeción de las pruebas.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

- 24.1. Realiza las lecturas de los temas correspondientes en la unidad.
- 24.2. Elabora un cuadro que contenga las pruebas en general, y las pruebas en particular; haciendo énfasis en las pruebas en particular como son la confesional, testimonial, documental, pericial, de inspección, de presuncional, instrumental.
- 24.3. Realiza en un escrito la forma de ofrecer cada prueba, su trámite y prescripción.
- 24.4. Elabora un escrito donde reflexiones sobre la imposibilidad física para desahogar una prueba y su objeción.
- 24.5. Elabora un escrito donde explique lo que son las pruebas supervenientes, y las pruebas para mejor proveer, así como la carga de la prueba.

Objetivo Particular:

Conocer los medios de prueba en materia laboral para poder aplicarlos a un caso en concreto.

CONTENIDO:

UNIDAD XXIV PRUEBAS

- 24.1. Pruebas en general.
- 24.2. Pruebas en particular.
 - 24.2.1. Prueba confesional.
 - 24.2.2. Prueba testimonial.

- 24.2.3. Prueba documental.
- 24.2.4. Prueba pericial.
- 24.2.5. Prueba de inspección.
- 24.2.6. Prueba presuncional.
- 24.2.7. Prueba instrumental.
- 24.3. Forma de ofrecer cada prueba.
- 24.4. Trámite y prescripción.
- 24.5. Pruebas supervenientes.
- 24.6. Carga de la prueba.
- 24.7. Pruebas para mejor proveer.
- 24.8. Imposibilidad física para desahogar una prueba.
- 24.9. Objeción de las pruebas.

**UNIDAD XXIV
PRUEBAS.**

Fichas bibliográficas de los documentos

Ficha	Documento
24.A.	Tena Suck, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo.</i> 6ª ed., 3ª reimpresión. México, Trillas, 1986.

24.1 Pruebas en General.

24.A.	Tena Suck, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo.</i> 6ª ed., 3ª reimpresión. México, Trillas, 1986, págs. 103-105.
-------	---

14 Reglas generales de las pruebas

1. CONCEPTO

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

La prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En diversa acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr percibir con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta

congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico-jurídico.

En la prueba encontramos tres elementos:

- a) El objeto de la prueba.
- b) Los medios probatorios.
- c) El fin de la prueba.

2. OBJETO DE LA PRUEBA

Solamente los hechos, usos o costumbres alegados son objeto de prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, especialmente por el juzgador, al menos durante cierto tiempo.

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba, quedando excluidos los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles o intrascendentes para litis (*thema probandum*).

Consecuentemente, deben referirse exclusivamente a hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes, en virtud del principio procesal, “a confesión de parte, relevo de pruebas” (art. 777).

La Junta desechará de aquellos medios probatorios pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo y fundamento de su determinación (art. 779).

3. MEDIOS PROBATORIOS

El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador, por ese motivo su correcta utilización es trascendental en el proceso.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de determinados acontecimientos de la controversia y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba (salvo las excepciones consignadas en la legislación), no deben confundirse los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

Luego entonces, se deduce que quien tiene un derecho y carece de medios suficientes para justificarlo y hacerlos efectivos ante los tribunales, sólo tendrá la sombra de un derecho que no pudo prosperar.

La Ley laboral ha adoptado el principio de que, “son admisibles en el proceso todos los medios de prueba”, que no sean contrarios a la moral al derecho, en especial, en forma enunciativa y no limitativa, y señala:

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.
- V. Inspección.
- VI. Presuncional.
- VII. Instrumental de actuaciones.
- VIII Fotografía y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (art. 776).

4. FIN DE LA PRUEBA

El elemento teleológico de los elementos de comprobación es, sin lugar a dudas, el realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes, la cual en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones (*litis contestatio*). [...]

24.2. Pruebas en particular.

24.2.1. Prueba confesional.

24.2.2. Prueba testimonial.

24.2.3. Prueba documental.

24.2.4. Prueba pericial.

24.2.5. Prueba de inspección.

24.2.6. Prueba presuncional.

24.2.7. Prueba Instrumental.

24.A.	Tena Suck, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo.</i> 6ª ed., 3ª reimpresión. México, Trillas, 1986, págs. 109-132.
-------	---

[...] 15 Las pruebas en particular

1. LA PRUEBA CONFESIONAL

I. Concepto y clasificación

Conforme a la jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, debe entenderse por confesión el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican. (Apéndice 1975, Quinta parte, p. 40.)

De la definición anterior se infiere lo siguiente:

- a) Es una prueba en contra de quien la desahoga y en favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen.
- b) De la declaración del confesante sólo debe considerarse aquella que beneficia a la contraria.
- c) Debe efectuarse dentro del proceso, para otorgarle validez.

Es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, sólo puede rendirla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal o en representación de una de las partes; luego entonces para su eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) La capacidad del confesante (elemento subjetivo).
- b) El objeto de la confesión (elemento material).
- c) La voluntad de quien la presta (elemento intencional).
- d) Formalidades legales (requisitos jurídicos).

La Ley no define a la prueba confesional, únicamente establece la forma de su ofrecimiento y desahogo, al indicar: *cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.*

La prueba confesional se clasifica de la manera siguiente:

- a) *Judicial.* Es la que se hace en el juicio ante juez competente.
- b) *Extrajudicial.* Es la que se hace fuera del juicio o ante el juez incompetente.
- c) *Expresa.* Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral.
- d) *Ficta.* La que se infiere del silencio o evasivas, inclusive por la incomparecencia a la audiencia respectiva.
- e) *Simple.* Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.
- f) *Compleja.* Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación o aclaración a sus alcances.

Tratándose de personas morales la confesional deberá desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente facultades de articular y absolver posiciones. En personas físicas la prueba debe desahogarse personalmente.

Como una excepción a la regla anterior, el artículo 787 de la Ley de la materia regula la confesional para hechos propios al establecer:

Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, *y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.*

La Ley de 1970 ocasionó diversas controversias, ya que antiguamente se podía solicitar que concurriera “personalmente” la contraparte a absolver posiciones; sin embargo, la reforma de 1980 atinadamente aclaró que la comparecencia de las personas morales podrá realizarse por conducto de su representante legal, ya que es evidente que no tiene una existencia física sino jurídica y, consecuentemente, tienen que actuar por conducto de sus órganos representativos o apoderados legalmente autorizados, o bien, mediante los funcionarios, a los que les imputen hechos propios, no obstante que no sean parte en el conflicto.

II. Confesional para hechos propios

Como se indicó con anterioridad, las partes podrán también solicitar se cite a absolver posiciones “personalmente” a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación o bien que por razones de sus funciones les deban ser necesariamente conocidos (art. 787).

La reforma de 1980 introduce el hecho de que las imputaciones que se les atribuyan a los empleados de confianza de la demandada, deben ser expresamente consignadas en la demanda o contestación a efecto de obligar la comparecencia obligatoria de dichos funcionarios.

Por otra parte, resulta inaceptable e incongruente, interpretando literalmente el precepto, que la empresa pudiera ofrecer la confesional para hechos propios de sus empleados.

Sin lugar a dudas, la confesional para hechos propios no es propiamente una confesional de la empresa, sino una forma de testimonial calificada, que deriva de la representación por mandato de Ley del artículo 11 de la legislación laboral, en cuanto a que las personas que ejerzan actos de dirección o administración son consideradas como representantes del patrón y le obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

Luego entonces, es procedente el desechamiento de la prueba mencionada, si el actor en su demanda no le imputa hechos propios a determinado funcionario o bien, desde nuestro punto de vista, si por las circunstancias del caso los hechos controvertidos deban ser necesariamente conocidos por el absolvente o tener una relación directa con los acontecimientos.

III. Citación para absolver posiciones

La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos que de no concurrir el día y hora señalados, se les tendrá por confesos fictamente de las posiciones que se les articulen (art. 788).

Evidentemente, cuando las partes sean citadas para absolver posiciones podrán ser notificadas personalmente o por conducto de su apoderado. Tratándose de la confesional para hechos propios, la citación deberá ser personal, por carecer de interés directo en el juicio; y, consecuentemente, es improcedente la citación por conducto del apoderado de la empresa por no ser su representante acreditado en lo personal.

IV. Confesión ficta

Cuando la persona citada para absolver posiciones no concurra a la audiencia respectiva, se hará efectivo el apercibimiento ordenado en autos declarándola confesa fictamente de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Lo anterior presupone que el absolvente se encuentra debidamente notificado, imponiéndole en autos los apercibimientos respectivos, de lo contrario, será improcedente la sanción mencionada. La Junta de oficio regularizará el procedimiento acorde con la garantía de audiencia y legalidad.

Por otra parte, el desahogo de la confesional requiere necesariamente de la presencia del oferente de la prueba, ya que ante su inasistencia se declarará desierta esta probanza, por la imposibilidad física de articular las posiciones.

Para que la confesión ficta de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia laboral, es menester que no se encuentre en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos, ya que estas circunstancias, por sí mismas, destruyen la presunción de ser ciertos los hechos manifestados por las mismas, es decir, admite prueba en contrario.

Si bien es cierto que la confesional puede decidir una controversia haciendo innecesario el estudio o valoración de las demás pruebas, es importante que se encuentre perfectamente referida en los términos de la litis planteada, que sea clara o expresa; de lo contrario, para obtener la verdad deberá relacionarse con todas las constancias de autos a efecto de establecer una confrontación de los elementos de convicción resolviendo con base en la conclusión general y sus alcances concretos.

V. Desahogo de la prueba confesional

En el desahogo de la prueba confesional deberá observarse lo siguiente

a) Las posiciones podrán formularse de forma oral o por escrito, que exhiba el oferente en el momento de la audiencia.

b) Las posiciones se formularán libremente, debiéndose concretar a lo hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no existan diferencias.

c) El absolvente, bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, no podrá ser asistido por persona alguna. Tampoco podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

d) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito se mandarán agregar a los autos y deberán ser firmadas por el articulante y el absolvente.

e) Las posiciones serán calificadas previamente, y de no reunir los requisitos antes indicados, la Junta las rechazará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución.

f) El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que la Junta le solicite; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva.

Una vez firmada el acta de audiencia es improcedente pretender cualquier aclaración o modificación, ya que el absolvente no puede cambiar el sentido de las respuestas producidas.

g) Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su omisa actitud.

h) En caso de que la prueba se desahogue por exhorto ante diversa autoridad, el oferente deberá exhibir pliego de posiciones, las cuales deberán calificarse previamente por la Junta exhortante.

VI. Las posiciones

Las posiciones constituyen técnicamente afirmaciones categóricas que el articulante formula al absolvente para que éste conteste si son ciertas o falsas y deben reunir las características siguientes:

a) Tener relación con los hechos controvertidos o la litis planteada.

b) Articularse en términos claros y precisos, procurando que cada una no contenga más de un hecho.

c) No deben ser insidiosas, entendiendo por tales las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del absolvente, con objeto de tener una confesión contraria a la verdad.

c) No deben ser inútiles o que versen sobre hechos confesados por las partes o que no exista controversia sobre los hechos alegados en el juicio.

VII. Exhorto (cuando el absolvente resida fuera del local de la Junta)

En el supuesto de que la persona que deba absolver posiciones tenga su residencia fuera de lugar de ubicación de la Junta, ésta libraré exhorto, al cual acompañará, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificadas, debiendo conservar para posterior aclaración copia del mismo.

La junta exhortada recibirá y desahogará la prueba confesional estrictamente en los términos solicitados por la Junta exhortante, ya que aquélla desconoce los antecedentes del juicio e invadiría ámbitos de competencia cualquier acto que pudiera modificarlos.

VIII. Confesión expresa y espontánea

En términos del artículo 792 de la Ley de la materia, se tendrán por confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule al articulante, en apego al principio de que “a confesión expresa, relevo de pruebas”.

En efecto, las afirmaciones que formule un litigante o apoderado al articular posiciones prueban plenamente en su contra si constituyen la aceptación o admisión de un hecho expreso que beneficia a la contraria y que ésta debería probar, por el principio de adquisición procesal; consecuentemente, la Junta tiene la obligación de analizar, al pronunciar su resolución definitiva, los alcances de las respuestas y la forma en que se encuentran articuladas las posiciones.

En ese orden de ideas, se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio, puesto que la prueba confesional es la reina de las pruebas, aunque bastante desacreditada en la práctica, dado que la verdad procesal impera sobre la realidad (art. 794).

IX. El absolvente que ya no labora en la empresa

Cuando la persona señalada para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labora en la empresa demandada, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para proporcionar el domicilio donde deba ser citada. En caso de que lo ignore, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, a efecto de requerir a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía por desacato judicial.

En el supuesto de que sea imposible la localización del confesante para hechos propios, es improcedente declararlo confeso fictamente, y sólo podrá considerarse como prueba testimonial, cambiando la naturaleza jurídica de la probanza.

2. LA PRUEBA TESTIMONIAL

I. Concepto

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal.

Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos, por medio de los sentidos.

Las partes no pueden ser testigos por su interés en el juicio. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio, luego entonces no puede (al ser de naturaleza subjetiva) proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

No obstante la relatividad y el desprestigio de la testimonial, es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es el método idóneo y contundente para acreditar los extremos de la acción o de las excepciones hechas valer.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, mediante las circunstancias de modo, tiempo y lugar del acontecimiento materia de su declaración.

II Características

La prueba testimonial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.
- b) Es un acto procesal.
- c) Es un medio de prueba.
- d) Es una prueba indirecta y personal.
- e) Es una prueba representativa de hechos.
- f) Es histórica y narrativa de hechos, entendiéndose éstos en forma detallada o amplia.
- g) Es una declaración específica.
- h) Es constancia de lo que vio o presenció un tercero o la impresión de sus sentidos.
- i) Se desahoga por una persona extraña al juicio.

III. Clasificación

a) Testigos contestes. Coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.

b) Testigos abonados. Son aquellos que no pudiendo calificarse su declaración por haber muerto o hallarse ausentes son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal.

c) Testigos idóneos. Por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad en lo que testifican.

d) Testigos aleccionados. Con declaraciones iguales o uniformes, de lo que se desprende, fueron preparados previamente para responder en forma idéntica.

e) Testigos sospechosos. Sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados para declarar.

IV. Requisitos del ofrecimiento de la prueba

La parte que ofrezca la prueba testimonial, deberá ajustarse a los requisitos siguientes:

a) Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

En la legislación laboral de 1970, se admitía el desahogo de hasta cinco testigos, lo cual resultaba excesivo e impedía el adecuado desahogo de la probanza.

Cabe resaltar que sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada “hecho controvertido” que se pretenda probar, por lo que es válido ofrecer diverso grupo de testigos si se encuentran cada uno debidamente relacionados con hechos independientes.

b) Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente el oferente deberá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que les impida su presentación.

Consideramos que el desechamiento de la prueba testimonial ofrecida sin precisar el domicilio de los deponentes, es incorrecto, puesto que la Ley no señala expresamente sanción alguna ante esta circunstancia.

Este requerimiento formal pudiera justificarse con objeto de permitir la localización del testigo e impedir el abuso en que se ha incurrido en la constante utilización de falsos testimonios; sin embargo, la Junta puede suplir esa omisión al momento de rendir su declaración, solicitándole se identifique y proporcione su domicilio.

c) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

En el desahogo de la testimonial por exhorto de las partes deben presentar por escrito y en sobre cerrado tanto el interrogatorio como el pliego de repreguntas ante la propia Junta exhortante, suprimiendo la facultad de formularlas ante la autoridad exhortada, lo cual es adecuado, ya que ésta evidentemente ignora los antecedentes del conflicto.

d) Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, ya que sería inadecuado que tuviese que desatender asuntos de mayor importancia. Este principio también es aplicable tratándose de la prueba confesional.

En el caso de que los testigos deban ser citados por conducto de la Junta, como medida de apremio a fin de evitar la dilación del procedimiento, en el artículo 814 de la Ley se establece que se les apercibirá para que el día y hora señalados rindan su declaración; en caso contrario serán presentados por la policía para asegurar su asistencia.

En ese orden de ideas, el testigo que deje de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en autos, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración el día y hora señalados, mediante multa, arresto hasta por 36 h o presentación por la fuerza pública.

El testigo que ignore el idioma español rendirá su declaración mediante un intérprete, que será nombrado por la autoridad, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo solicite, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, para que no exista duda alguna sobre sus respuestas y correcta apreciación.

Por otra parte, la Junta, al girar el exhorto tendiente a desahogar la prueba testimonial fuera del lugar de su residencia, además de acompañar el interrogatorio con las preguntas y repreguntas calificadas de legales deberá indicar a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultades para intervenir en la diligencia, a efecto de evitar la concurrencia de personas no autorizadas en el procedimiento.

Nuestro Máximo Tribunal ha sostenido sobre el particular, entre otros, los criterios que a continuación se mencionan:

- a) La prueba testimonial ha de reunir características de absoluta certidumbre, para que por su virtud se acrediten los hechos controvertidos.
- b) La Junta no debe conceder valor probatorio a un testimonio rendido en un proceso penal seguido en contra del actor laboral.
- c) Cuando el testigo no exprese la razón de su dicho o éste no se infiera de su declaración, tal probanza resulta ineficaz.
- d) La prueba testimonial resulta ineficaz, si el testigo tiene interés, amistad o es socio de la empresa, además, deben precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos.
- e) El gerente de una sociedad no puede ser testigo imparcial porque representa a la sociedad.
- f) La prueba testimonial es ineficaz para acreditar el horario de labores de un trabajador.
- g) La idoneidad del testigo requiere que sean uniformes, que den razón del dicho adecuadamente o que justifiquen la verosimilitud de su presencia en los hechos con una explicación convincente.
- h) Los testigos aleccionados son aquellos que se anticipan en sus respuestas, y oficioso, aquel que dice que nadie le pidió que declarara, por lo que carecen de validez, ya que es evidente que fueron preparados para declarar
- i) Los trabajadores de confianza merecen validez, ya que son los únicos con que cuenta la empresa.
- j) Los testigos deben proporcionar las circunstancias de modo, tiempo, lugar, personas, etc., para integrar prueba plena.
- k) Resta credibilidad a los testigos, si el cuestionario correspondiente lleva implícitas las respuestas.
- l) Las repreguntas que se formulan a un testigo no pueden considerarse como reconocimiento de hechos y circunstancias como ocurre en la prueba confesional.
- m) No obstante lo anterior, lo más importante es que el testigo debe proporcionar una explicación convincente de su presencia en el lugar de los hechos y desahogo de la prueba testimonial.

V. Desahogo de la prueba testimonial

En el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:

- a) El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir su testimonio.
- b) El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes, y sino puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá un término de tres días para tal efecto (interrumpe el anterior criterio del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, que establecía la falta de fundamento legal para exigirles a los testigos su identificación), ya que por seguridad jurídica los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas por las partes.

En caso de que el testigo no se identifique de manera alguna, ante la falta de fundamento, es ilegal e improcedente la deserción de la prueba; sin embargo, la Junta en su valoración del laudo debe restar validez a una probanza incierta.

- c) Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracs. III y IV del artículo 813 de la Ley (tratándose de testimonial por exhorto o de funcionario público), el aislamiento de los testigos impide que se trasmita la declaración.

d) Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con la verdad y de advertirle de las penas en que incurren los falsos declarantes, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja, y a continuación se procederá con su declaración.

e) Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación.

Cabe recordar que conforme al artículo 781 de la Ley de la materia, aunque inobservable en la práctica, las partes pueden libremente interrogar y hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes.

f) Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, podrá examinar directamente al testigo. Para el mejor esclarecimiento de la verdad.

g) Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente, para su correcta apreciación.

h) Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, en todo caso la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven implícita. Es indispensable este requisito, ya que debe negarse valor probatorio a los testigos que no manifiesten los motivos y razones por los cuales tuvieron conocimiento de los hechos sobre los que depusieron (art. 815).

i) El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el funcionario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta en la sustancia, ni en la redacción.

VI. Tachas a los testigos

En virtud del carácter subjetivo de la prueba testimonial, existen determinadas circunstancias por las cuales, aun siendo admisible la prueba, debe excluirse o restarle eficacia probatoria.

Por tanto, las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes.

Al respecto, el artículo 818 de la *Ley Federal del Trabajo* señala:

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

De lo anterior se infiere que las objeciones o tachas a los testigos deberán formularse en forma oral, precisamente al concluir el desahogo de la prueba, siendo inaceptable conceder término perentorio para realizarlas.

Es inadmisibles la prueba testimonial, tendiente a justificar las tachas de los testigos.

Las tachas se clasifican de la forma siguiente:

a) Tachas al examen

Las que se fundamentan en violaciones en el ofrecimiento o recepción de pruebas.

b) Tachas al dicho

Se refieren a las manifestaciones del testigo, las que se impugnan por considerarlas oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas.

c) Tachas a la persona

La declaración efectuada, existiendo tacha absoluta, carece de valor por referirse a la capacidad y aptitud de ser testigo. Las tachas relativas se fundan en causales que pueden afectar la declaración del testigo, pero no la privan automáticamente de validez.

Se ha considerado que el interés, el parentesco, la amistad, el odio, la relación laboral de confianza, los vínculos sociales o comerciales, etc., son algunas circunstancias que disminuyen la eficacia probatoria del testimonio, la Junta debe declarar sospechoso al dictar su resolución, exponiendo los argumentos de su libre determinación valorativa.

VII. Testigo singular

Con la reforma procesal de 1980, se introduce en la Ley la posibilidad, "bajo ciertas condiciones", de que un testimonio singular haga prueba plena, al respecto, el artículo 820 indica:

Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

En ese orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación había sostenido que un solo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones indudables que pueden reunirse en el testigo haciendo que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan (amparo 1768/79, Fructuoso Valero, s. coags., 31 de enero de 1973).

Luego entonces, existe la difícil posibilidad de que las Juntas estimen que un testimonio aislado pueda constituir prueba plena, bajo determinadas exigencias de credibilidad, puesto que no existe la confrontación razonable con diversas declaraciones o puntos de comparación esencial que permitan una valoración integral.

El derecho romano no concedía valor probatorio alguno al testigo singular, considerándolo como prueba de naturaleza colegiada.

Los requisitos de validez de la declaración del testigo único representan una tasación en la valoración de pruebas, que contradice el sistema de libre apreciación que preconiza nuestra legislación laboral.

3. LA PRUEBA DOCUMENTAL

I. Concepto

Documento, en un sentido general, "es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento", por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso.

Eduardo Pallares¹ afirma, que “el documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible”.

Etimológicamente este concepto se deriva de *documentum*, y éste del verbo *docere*, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza. Por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana, y su resultado la representación de algo, de un hecho o de algún acto.

II Clasificación

La división clásica y tradicional de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos, y se clasifica en:

- a) Públicos.
- b) Privados.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de facultad soberana.

En efecto, documento público es aquel que ha sido expedido y autorizado por funcionario investido de fe pública, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, y bajo los requisitos de Ley.

Los documentos privados son aquellos que consignan alguna disposición o convenio de particulares.

La *Ley Federal del Trabajo* define y clasifica los documentos de la siguiente forma:

Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización (art. 795).

...Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior (art. 796).

Los documentos públicos, cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. De ahí que las declaraciones de los notarios en manera de trabajo no hacen prueba plena y sólo tienen el carácter de prueba testimonial.

Las declaraciones o manifestaciones contenidas en un documento únicamente prueban en contra de quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron realizadas y manifestaron su conformidad. (Este principio es aplicable para la valoración de las actas administrativas de investigación por irregularidades de los trabajadores.)

III. Requisitos

Los documentos deben contener los siguientes requisitos esenciales de validez:

- a) La suscripción de la persona o personas que lo elaboraron.

¹ Eduardo Pallares, *Diccionario de derecho procesal civil*, Porrúa, México, 1960, pp. 236-237.

- b) La fecha de la suscripción, es decir, el día y lugar en donde fue creado.
- c) Las formalidades de los documentos, cuando así se requieran.

IV. Criterio de la Corte

Nuestro máximo tribunal ha expuesto el concepto de documento público y privado al señalar:

Por documentos se entiende aquel cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones. Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la Junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que se haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona.

...Los documentos provenientes de personas extrañas al juicio arbitral deben equipararse a la prueba testimonial, por lo que resulta indispensable la ratificación de su contenido y firma por el suscriptor, así como que se dé oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes.

		Págs.	
Tomo	LVII	Ordóñez Celso	2648
Tomo	LVIII	Espinosa Carmen	1743
Tomo	LX	Club Deportivo Ferrocarrilero Morelos	2025
Tomo	LXI	Carrillo Vda. De Escudero	4382
Tomo	LX	Sanabria Elodia	4382

V. Impugnación de los documentos (medios de perfeccionamiento)

Los originales de los documentos privados se presentarán por el oferente; de ser objetados en cuanto a su contenido y firma se conservarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso contrario podrán solicitar su devolución previa copia certificada obre en el expediente, ya que los documentos que no fueron objetados hacen prueba plena, para todos los efectos legales conducentes.

Si el documento consiste en copia simple o fotostática, se podrá ofrecer, para su perfeccionamiento, la compulsas o cotejo con su original; debiendo precisar el lugar donde éste se encuentre (véase art. 798).

Si el documento original sobre el cual deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, estará obligado a exhibirlo cuando se le requiera oficialmente.

Cuando un documento que provenga de un tercero extraño a juicio sea impugnado, deberá ser ratificado en cuanto a su contenido y firma por el suscriptor, debiendo ser citado en términos de Ley La contraparte podrá formular únicamente las preguntas que tengan relación con los hechos con tenidos en el documento.

En caso de fallecimiento del suscriptor de un documento, la prueba podrá perfeccionarse, a través de la pericial, por medio de la comparación de diverso documento indubitable.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse en la parte conducente indicando el lugar en donde éstos se encuentren (véase art. 801).

Lo anterior se justifica por el hecho de que ciertos documentos deben permanecer físicamente en las instalaciones de las empresas por disposición de diversas leyes fiscales, seguro social, etc., y que son requeridos constantemente.

Los documentos originales que se encuentran en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsas, a solicitud de la oferente, desahogándose por conducto del actuario correspondiente con el apercibimiento de tenerlos por perfeccionados, en caso de negativa a exhibirlos.

Los documentos existentes en lugar distinto de la residencia de la Junta, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto a la autoridad competente.

Para el efecto anterior, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que deba ser perfeccionado.

El artículo 810 de la Ley establece que: “Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.” En caso contrario prevalecerá la presunción de certeza.

Cuando se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes deberán para su perfeccionamiento ofrecer las pruebas relativas a sus objeciones atendiendo al principio, “el que objeta está obligado a probar”.

VI. Compulsa, cotejo y ratificación (medios de perfeccionamiento)

1. Compulsa. Compulsar implica confirmar la existencia de un documento cuyo texto exacto se ignora y mediante esta diligencia se demuestra el sentido de sus alcances.

2. Cotejo. Cabe distinguir el cotejo de letras, firmas y el cotejo propiamente de documentos, los cuales consisten en la comparación o coincidencia entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y acredita su existencia.

3. Ratificación (de contenido y firma). Es la acción de aprobar o confirmar el contenido o firma de un documento o de una declaración que represente en el procedimiento, asentándola como cierta con efectos jurídicos. (La Corte ha sostenido que ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido del documento.) En caso de desconocimiento de firmas, el documento deberá perfeccionarse por medio de una prueba pericial técnica.

VII. Autor de un documento privado

El artículo 802 de la Ley, dice:

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe, entendiéndose por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneos, para identificar a la persona que lo suscribe. Cuando sea aprobado o ratificado en su contenido y firma o huella digital un documento por cuenta del suscriptor, hace plena fe de la formulación del mismo, excepto en los casos de que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea, o que no exista convenio otorgado y aprobado ante la Junta en los términos del artículo 33 de la Ley de la materia.

VIII. Informes o copias

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente, sin necesidad de que intervenga la parte interesada.

El artículo 803 de la Ley reformada, omitió la circunstancia de que los informes o copias deberían ser obtenidos directamente por el oferente de la prueba, ya que en muchos de los casos por negligencia se perjudicaba el desarrollo del procedimiento.

Siempre que uno de los litigantes solicite copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que a su costa, se adicione con las que considere pertinentes, ante el temor de que puedan desaparecer de los autos (art. 806).

IX. Obligaciones patronales en materia de documentos

Por regla general el patrón tiene la obligación de conservar los documentos o constancias de la relación laboral por el término de un año, en concordancia con el artículo 516 de la Ley, en materia de prescripción, toda vez que sería ocioso seguir conservándolos al estar prescritos los derechos que en ellos se consignan.

En efecto, el artículo 804, establece:

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la frac. I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracs. II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la frac. V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser “ciertos los hechos” que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

Ciertamente, si el patrón incumple con la obligación de conservar los documentos mencionados, nacerá en su contra la presunción *Juris tantum* que admite prueba en contrario, por considerarse que está en mejor posibilidad de exhibirlos obligatoriamente en el proceso, siempre y cuando se acredite que “acostumbra llevarlos en el centro de trabajo”

X. Legalización de firmas

Existe la dispensa de legalizar las firmas de documentos provenientes de autoridades de la República Mexicana; en cambio, para que tengan validez los procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares (véase art. 808), ya que sería ocioso

requisitar las firmas de los documentos expedidos por las propias autoridades del país, por estimarse que son personas generalmente conocidas.

XI. Traducción de documentos redactados en idioma extranjero

Los documentos redactados en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; la Junta, para corroborarlos designará traductor oficial, para que en el término de cinco días rinda su versión, la cual deberá ser ratificada bajo protesta de decir verdad (véase art. 809).

Consideramos, para los efectos anteriores, que la parte contraria podrá nombrar a su propio perito, ante la eventualidad de que el oficial pudiera determinar o influir maliciosamente en el resultado del juicio, con apoyo en la garantía de audiencia y legalidad.

4. LA PRUEBA PERICIAL

I. Concepto

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiera de la observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial.

Luego entonces, la existencia de la prueba pericial está relacionada con el carácter técnico o científico de las cuestiones que conforman el conflicto.

La prueba pericial exige el concurso técnico en la materia que así lo amerite. Las partes podrán proponer un perito común o designar a quien estimen conveniente y, en caso de discrepancia de los dictámenes rendidos, el tribunal nombrará perito tercero en discordia.

El maestro Trueba Urbina² menciona que “se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia”.

La prueba pericial, en consecuencia, versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, tendiente a aclarar los hechos debatidos en el procedimiento.

II. Elementos

La prueba pericial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Que la persona designada como perito sea técnico o experto en la materia sobre la cual dictaminará.
- b) Que el peritaje sea un acto ordenado por el tribunal.
- c) Que el hecho objeto del dictamen requiera de conocimientos técnicos o especializados.
- d) Que la prueba pericial la propongan las partes, una de ellas o el propio tribunal, formulando el cuestionario para su trabajo.

III. Comparación entre testigo y perito

² Alberto Trueba Urbina, *Tratado teórico y práctico del derecho procesal del trabajo*, Porrúa, México, p. 418.

a) El testigo es *in facto*, en tanto que el perito es *post facto*, es decir, el primero declara sobre un hecho que presenci6, y el segundo declara sobre las caracteristicas de un hecho pret6rito; sobre sucesos del pasado.

b) El testigo dice generalmente de palabra lo que vio, en tanto que el perito expone su criterio u opini6n de la ciencia o arte respecto del hecho controvertido.

c) El testigo no es auxiliar de la justicia, en tanto que la naturaleza del perito as6 lo exige.

d) El testigo se concreta a decir lo que percibi6 con los sentidos, declara sobre los hechos que le constan, en tanto que el perito interpreta el hecho, ayudando al juzgador, a dilucidar lo controvertido.

e) El tribunal forzosamente debe analizar y valorar lo declarado por los testigos; en cambio puede, fund6ndose en razones de peso, no aceptar el peritaje; es decir, el tribunal no podr6 rechazar las declaraciones de los testigos, en cambio puede omitir un dictamen pericial, naturalmente razonando su determinaci6n, por ser una prueba colegida de apreciaci6n subjetiva.

IV. Circunstancias personales del perito

De lo anterior se infiere que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, t6cnica o arte, sobre la cual deber6 versar su dictamen. Constituye una novedad en la *Ley Federal del Trabajo* reformada, el hecho de que si la profesi6n o el arte estuvieren legalmente reglamentados, en la *Ley de Profesiones* los peritos deber6n acreditar debidamente esta circunstancia a efecto de evitar que falsos peritos dictaminen en el juicio; en caso contrario, deber6n justificar su experiencia sobre el particular, lo cual resulta subjetivo.

V. Ofrecimiento de la prueba pericial

La prueba pericial deber6 ofrecerse indicando con claridad la materia sobre la que deba desarrollarse, y exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.

Del art6culo 823 de la Ley, se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito en el momento del ofrecimiento de la prueba, sino que deber6 presentarse a aceptar y protestar su cargo en la audiencia de desahogo.

Sin embargo, constituye un requisito esencial de admisi6n de la prueba pericial, exhibir el interrogatorio sobre el cual deber6 practicarse, puesto que todas las pruebas deber6n ofrecerse acompa6adas de los elementos necesarios para su desahogo.

VI. Peritos del trabajador

La Junta nombrar6 de oficio a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I. Si no hiciera nombramiento de perito.

II. Si design6ndolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen.

III. Cuando el trabajador lo solicite, sin comprobarlo, por no estar en posibilidad econ6mica de cubrir los honorarios correspondientes.

Lo anterior debe considerarse como una medida proteccionista de la clase trabajadora.

VII. Desahogo de la prueba pericial

En el desahogo de la prueba pericial se observar6 lo siguiente:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito en la audiencia señalada para tal efecto, salvo que se trate del perito del trabajador.
- II. Los peritos, previa identificación, protestarán desempeñar su cargo con apego a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten nueva fecha para rendirlo.
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que el perito del trabajador designado oficialmente no asistiese, en cuyo caso la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas de apremio necesarias para asegurar su concurrencia.
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán formular a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará perito tercero en discordia.

El perito tercero designado por la Junta, deberá excusarse dentro de las 48 h siguientes a la notificación de su nombramiento, cuando concurra alguna de las causas que le impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su actividad.

La Junta calificará sin mayor trámite la excusa y, declarada procedente, nombrará nuevo perito, en beneficio de la paridad procesal.

5. LA PRUEBA DE INSPECCIÓN

I. Concepto

El reconocimiento o inspección es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, y cosas en general materia de la controversia.

La prueba de inspección se diferencia de la pericial, en que aquélla es una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos, realizados por funcionarios del propio tribunal, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especializados sobre determinada materia.

La Corte, ha sostenido que la inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales.³

En esa virtud, la inspección consiste en el examen que el Tribunal hace directamente del hecho que se pretende probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal suerte que lo perciba con sus propios sentidos.

Terminológicamente, esta prueba ha sufrido diferentes acepciones como: “reconocimiento judicial” y, antiguamente: “vista de ojos”, términos poco jurídicos e imprecisos, resultando la más aceptable la de: prueba de inspección, aplicable, como se dijo, sobre objetos, documentos, actos personas.

Cabe señalar que la ley de 1970 omitió incluir la prueba de inspección cuya reglamentación se introdujo en la reforma de 1980, cubriéndose la laguna legal.

³ *Boletín* SCJN, Cuarta Sala, núm. 27, p. 45.

En efecto, la Ley reconoce la existencia de esta prueba en su artículo 827, al detallar sus requisitos de ofrecimiento y admisión en los términos siguientes: “La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos cuestiones que se pretende acreditar con la misma.”

El precepto legal invocado señala con claridad los requisitos de ofrecimiento de la prueba respecto al señalamiento de la materia, lugar, periodo que abarque y documentos que deban examinarse, dentro de un marco jurídico de precisión y límites determinados a efecto de no incurrir en una *pesquisa* prohibida por la Ley.

La prueba deberá ofrecerse en sentido afirmativo, con objeto de evitar divagaciones en su desahogo.

Las Juntas, previamente al análisis de la excepción de prescripción a que se refiere el artículo 516 de la Ley, limitan su desahogo a un año anterior de la fecha de presentación de la demanda y, por economía procesal, obligan a las partes a realizarla en el local del Tribunal.

Si durante el desahogo de la prueba de inspección una de las partes se opone a los documentos exhibidos y ofrece como consecuencia prueba pericial para demostrar sus objeciones, es ilegal su desechamiento por extemporánea, puesto que desconocía su existencia, y debe considerarse que es el momento procesal oportuno para ofrecer dicha probanza.

Conforme al artículo 804 de la Ley, el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos que acrediten en general las condiciones de trabajo y el pago de prestaciones entre otros, por lo que la prueba en la actualidad presenta graves problemas en su admisión, ya que los Tribunales de Amparo, sin considerar el riesgo de pérdida, extravío o la necesidad de presentarlos ante diversas autoridades administrativas o fiscales, han sostenido el criterio de que el patrón deberá aportarlos directamente ante la Junta.

II. Sanción

Admitida la prueba de inspección, deberá señalarse día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta lo apercibirá de que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se pretenden probar. Si los documentos u objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio procedentes para garantizar su presentación oportuna.

III. Normas de desahogo

El desahogo de la prueba de inspección deberá ajustarse a los requisitos siguientes:

- I. El actuario para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.
- II. Requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.
- III. Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan, la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

6. LA PRUEBA PRESUNCIONAL

I. Concepto

La presunción, es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido.

La presunción por vía legal o por resultado del raciocinio jurisdiccional, es consecuencia de las máximas de principios jurídicos que las Juntas deducen de su propia valoración en conciencia.

En el derecho procesal del trabajo, esta prueba aparece regulada a partir de las reformas procesales de 1980 y, al efecto, el artículo 830 señala lo siguiente: “la presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”.

Luego entonces, el elemento fundamental de apreciación es la existencia del enlace entre la verdad conocida y que se busca.

Se ha discutido si la prueba presuncional es realmente un medio de prueba, ya que su aportación es crítica y no una evidencia, sino una consecuencia lógica; es una deducción del juzgador y por lo mismo siempre admitirá prueba en contrario. En suma, la presunción es la interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón.

II. Clasificación

La presunción se clasifica en legal y humana.

Existe presunción legal cuando la ley la establece expresamente; la presunción humana resulta cuando de un hecho debidamente aprobado, se deduce otro que es consecuencia de aquél.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a pro bar el hecho en que la funda, es decir, probado el acontecimiento del que se deriva la presunción, ésta tiene plena eficacia probatoria (art. 832).

Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario, por lo que deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento.

III. Requisitos

El artículo 834 de la Ley de la materia establece que: “las partes, al ofrecer la prueba presuncional, *indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella*”.

Resulta intrascendente este requisito que impone la Ley al oferente de la prueba; ya que de no haberse admitido por no estar ofrecida conforme a derecho, no releva al juzgador de la obligación de analizar la litis planteada, las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento, dictando su resolución debidamente fundada y motivada.

7. LA PRUEBA INSTRUMENTAL

I. Desarrollo

La Ley establece una sección especial para la prueba instrumental, al afirmar en el artículo 835, que: “La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado como motivo de juicio.”

Es antitécnica la regulación de esta prueba, ya que la instrumental, como conjunto de actuaciones derivadas del expediente del juicio, debe ser considerada como un “documento público”, con todos sus efectos y con secuencias jurídicas, por ser el género de la prueba documental.

Agrega la Ley, que: “la Junta está obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio”, acorde con los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución. [...]

24.3 Forma de ofrecer cada prueba.

24.A.	Tena Suck, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo.</i> 6ª ed., 3ª reimpresión. México, Trillas, 1986. Págs. 105,106
-------	--

[...] 6. ELEMENTOS NECESARIOS PARA EL DESAHOGO DE UNA PRUEBA

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por ser un requisito indispensable para su admisión, ya que resultaría imposible desahogar una probanza inconsistente. Asimismo deberán precisarse sus medios de perfeccionamiento, v.g.: cotejos, ratificaciones, periciales, interrogatorios, domicilio de los testigos, lugar de localización de documentos, etc. (art. 780).

7. INTERROGATORIOS LIBRES

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, examinar los documentos y objetos que se exhiban, a efecto de tener un mejor conocimiento de la verdad; no obstante lo anterior, en la práctica existe un rígido formulismo en las posiciones, preguntas, repreguntas e inspecciones, interpretando incorrectamente el artículo 781 de nuestra legislación laboral. [...]

24.4. Trámite y prescripción.

5. MOMENTO PROCESAL DEL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Las pruebas deberán ofrecerse en la etapa correspondiente de la audiencia inicial (conciliación demanda y excepciones, *ofrecimiento y admisión de pruebas*), salvo aquellas que se refieran a hechos supervenientes o que tengan la finalidad de probar las tachas de testigos, en caso contrario precluirá, el derecho en el momento procesal oportuno. [...]

[...] En virtud del principio de oralidad, en caso de no ratificarse en la audiencia respectiva las pruebas ofrecidas por escrito con anterioridad, las mismas se tendrán por no ofrecidas, puesto que la autoridad no puede sustituir a una de las partes oficiosamente en la etapa oral del procedimiento.

24.5. Pruebas supervivientes.

Nota: Tema desarrollado por el compilador.

Las pruebas supervenientes son todas aquellas probanzas que se ofrecen en un procedimiento después de haber concluido la etapa probatoria y de las cuales el promovente no tenía noticia o conocimiento de su existencia.

Al respecto la ley federal del trabajo señala en su artículo artículo 778:

Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

24.6. Carga de la prueba.

24.7. Pruebas para mejor proveer.

24.8. Imposibilidad física para desahogar una prueba.

24.A.	Tena Suck, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo.</i> 6ª ed., 3ª reimpresión. México, Trillas, 1986. págs. 106-108.
-------	---

[...] 8. PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER

Los integrantes de la Junta podrán ordenar discrecionalmente, con atención a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, requiriendo las partes exhiban los documentos y objetos de que se trate, siempre y cuando exista relación con la litis planteada.

Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad o de los hechos controvertidos, está obligada a aportarlos, cuando sean requeridos por la Junta, o bien cuando no se hubiesen desahogado, remitiendo para tal efecto el oficio correspondiente en su caso, aplicando los medios de apremio procedentes por incumplimiento (art. 783).

9. CARGA DE LA PRUEBA

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos abogados en juicio.

En el proceso del trabajo moderno debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone.

En este sentido, el artículo 784 de la *Ley Federal del Trabajo* establece, recogiendo diversos criterios de nuestro Máximo Tribunal, lo siguiente:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar lo dicho cuando exista controversia de los siguientes:

10. CASOS DE APLICACIÓN

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador.
- III. Faltas de asistencia del trabajador.
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, frac. 1, y 53, frac. III, de la Ley.
- VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha y causa de su despido.
- VII. El contrato de trabajo.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.
- IX. Pago de días de descanso y obligatorios.
- X. Disfrute y pago de vacaciones.
- XI. Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad.
- XII. Monto y pago del salario.
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda (art. 784).
- XV. Aguinaldo, pago (no está incluido en la Ley).
- XVI. Otras prestaciones y condiciones de trabajo (analogía).

De lo anterior se infiere que el patrón tiene la obligación de probar 'los extremos expresamente consignados en la legislación, considerando que debe exhibir en el juicio los documentos que legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la Ley; su incumplimiento trae aparejada la sanción de tener por cierto los hechos que el actor afirma en su demanda.

Luego entonces, el principio civilista de que el que afirma está obligado a probar, resulta totalmente inaplicable en el proceso del trabajo.

Sin lugar a duda, el aspecto de mayor trascendencia es el relativo al pago del tiempo extraordinario, ya que se impone al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre la "duración de la jornada de trabajo", subsistiendo la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador en su demanda, de no acreditarse mediante los controles de asistencia la duración ordinaria de la jornada que se controvierte; dejando sin efecto como consecuencia la tesis jurisprudencial que establecía que el trabajador debería probar momento a momento el desarrollo del tiempo extraordinario y, que Mario de la Cueva denominaba como "la prueba satánica".

No obstante lo anterior, corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando el patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, por haber operado la reinversión de la carga procesal, sujeta a que dicho ofrecimiento se efectúe legalmente y de buena fe, es decir, sin modificar las condiciones de trabajo o justificando las controvertidas.

Asimismo, corresponde probar al trabajador la relación de trabajo, en caso de negativa patronal de la existencia del vínculo laboral y, desde luego, las causales de rescisión del contrato de trabajo imputable al patrón.

11. IMPOSIBILIDAD FÍSICA (CERTIFICADO MÉDICO)

Cuando por enfermedad u otro motivo justificado alguna persona no pueda concurrir a absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho mediante certificado médico u otra

constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, la Junta podrá señalar nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente (art. 875).

De subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento, en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde se encuentre la persona inhabilitada para el desahogo de la diligencia correspondiente.

Consideramos que la misma disposición debe aplicarse cuando por causas justificadas las partes no puedan asistir personalmente a la etapa de conciliación a que se refiere el artículo 876, frac. I, de la *Ley Federal del Trabajo*.

En la práctica, las Juntas, al exigir a las partes que el certificado médico exhibido contenga el lugar donde fue atendido el paciente, tipo de enfermedad, periodo de incapacidad, los registros legales del médico y diversos requisitos extralegales, han impedido los constantes abusos de los litigantes para diferir sin justificación alguna el desahogo de las diligencias. [...]

GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.

Lombardo Toledano, Vicente, *La Libertad Sindical en México*, Universidad Obrera de México, México, 1974.

López Aparicio, Alfonso, *El Movimiento Obrero en México*, 2ª ed., Jus, México, 1958.

Porras y López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cajica Jr., México, 1971.

Randle, Wilson, *El Contrato Colectivo del Trabajo*, 3ª ed., Letras, México, 1959.

Ramírez Fonseca, Francisco, *Comentarios a las Reformas a la Ley del Trabajo*, Pac, México, 1980

Ramírez Fonseca Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, Pac, 1980.

Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política*, del Selector Eléctrico, 1978.

Salazar, Rosendo, *Las Pugnas de la Gleba*, P.R.I., México, 1972.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

- 25.1. Realiza las lecturas de los temas correspondientes en la unidad.
- 25.2. Elabora un escrito que explique la clasificación del laudo por su naturaleza jurídica.
- 25.3. Elabora un cuadro sinóptico sobre el laudo que contenga: el concepto, requisitos de forma y fondo, así como las aclaraciones pertinentes.
- 25.4. Elabora un esquema donde explique los recursos, haciendo énfasis en la revisión, reclamación así como de las sanciones improcedentes.

Analizar las clases de laudos, sus requerimientos, así como los recursos que se pueden interponer en contra de un laudo.

CONTENIDO:

UNIDAD XXV. RESOLUCIONES LABORALES

- 25.1. Concepto.
- 25.2. Clasificación por su naturaleza jurídica.
- 25.3. Laudo.
- 25.4. Carácter formal de las resoluciones.
- 25.5. Requisitos de forma y fondo del Laudo.
- 25.6. Sistema de apreciación de pruebas.
- 25.7. Aclaración de Laudos.
- 25.8. Recursos.
 - 25.8.1. Revisión.
 - 25.8.2. Reclamación.
 - 25.8.3. Sanciones ante los recursos notoriamente improcedentes.

RESOLUCIONES LABORALES

Fichas bibliográficas de los documentos

Ficha	Documento
25.A.	Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo.</i> 6ª ed., 3ª reimpresión. México, Trillas, 1986.

25.1. **Concepto.**

25.2. **Clasificación por su naturaleza jurídica.**

25.3. **Laudo.**

25.4. **Carácter formal de las resoluciones.**

25.5. **Requisitos de forma y fondo del Laudo.**

25.6. **Sistema de apreciación de pruebas.**

25.7. **Aclaración de Laudos.**

25.8. **Recursos.**

25.8.1. **Revisión.**

25.8.2. **Reclamación.**

25.8.3. **Sanciones ante los recursos notoriamente improcedentes.**

25.A.	Tena Suck, Rafael; Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho procesal del trabajo.</i> 6ª ed., 3ª reimpresión. México, Trillas, 1986, págs., 134-143.
-------	--

[...] **16 Las resoluciones laborales.**

1. CONCEPTO

Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones formales del juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características las siguientes:

- a) Son actos de jurisdicción.
- b) Mediante ellas el órgano expresa su voluntad y ordena o prohíbe.
- c) Son unilaterales y se llevan a cabo por conducto del tribunal.
- d) Mediante las resoluciones, se tramita, suspende o resuelve el proceso.

2. CLASIFICACIÓN POR SU NATURALEZA JURÍDICA Y POR LOS EFECTOS QUE PRODUCEN

Tomando en consideración su naturaleza jurídica, las resoluciones se clasifican en:

- a) **Acuerdos.** Determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- b) **Autos incidentales o resoluciones interlocutorias.** Resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.

c) Laudos. Deciden el fondo del conflicto (art. 837).

En cuanto a los efectos que producen, las resoluciones se clasifican de la siguiente forma:

d) Declaratorias. Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.

e) Constitutivas. Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.

f) De condena. Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.

g) Criterios de resolución. El pleno de las Juntas, en términos de los artículos 614 y 615 de la Ley de la materia, tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas Especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (jurisprudencia laboral).

3. LAUDO O SENTENCIA

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada laudo, y la extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etcétera.

El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza; luego, en la Edad Media recibió otros significados: "fallar como árbitro". En nuestros días, sentencia y laudo, en materia de trabajo, se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por tanto, el laudo en materia procesal es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

4. OBLIGACIÓN DE LA JUNTA EN LAS RESOLUCIONES

Las Juntas, en términos del artículo 838 de la legislación laboral, tienen la obligación en el trámite del procedimiento de dictar sus resoluciones precisamente en el momento en que concluya la audiencia o diligencia respectiva, o dentro de las 48 h siguientes en que reciban promociones por escrito de las partes, salvo disposiciones en contrario.

En muchos de los casos, la práctica ha demostrado que estas Juntas se reservan acordar su determinación debido al exceso de trabajo o a la incapacidad de pronta respuesta, contrariamente a lo ordenado por el precepto legal invocado.

5. CARÁCTER FORMAL DE LAS RESOLUCIONES

Como requisito de validez, las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el secretario de Acuerdos, el mismo día en que sean sometidas a votación (art. 839).

Lo anterior constituye un elemento de eficacia, derivado de la naturaleza jurídica de los Tribunales del Trabajo, considerados como órganos tripartitas.

6. REQUISITOS DE FORMA Y FONDO DEL LAUDO

El laudo contendrá los requisitos siguientes:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.

II. Nombres, domicilios de las partes y de sus representantes.

- III. Extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.
- V. Extracto de los alegatos. (Este requisito no se considera indispensable para su validez.)
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- VII Los puntos resolutiveos o conclusiones de la determinación (art. 840).

7. SISTEMA DE APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS

El derecho laboral mexicano ha adoptado el sistema de libre apreciación de las pruebas, al señalar en el artículo 841 de la legislación: “los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en ‘conciencia’, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas”, lo que significa que al valorarlas no se haga con un criterio estrictamente legal, sino que se analicen con lógica y equidad.

Esta facultad se encuentra limitada, puesto que las Juntas no deben, alterar los antecedentes del conflicto, las pruebas aportadas, ni incurrir defectos de lógica en el raciocinio, analizando todos los medios probatorios pormenorizadamente, siempre y cuando se relacionen estrictamente con los hechos de la controversia.

Conforme a la garantía constitucional de audiencia y legalidad, las Juntas deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen ya que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose que deberán expresar al precepto legal aplicable y las circunstancias especiales y razones particulares o causas inmediatas de su decisión, adecuando el caso concreto a las hipótesis normativas.

La *Ley Federal del Trabajo* de 1931, introdujo por primera vez la expresión *en conciencia* en el artículo 550, y la exposición de motivos la aclaró los siguientes términos:

La apreciación de las pruebas “en conciencia”, significa plenamente que al apreciarlas no se hagan con un criterio estricto y legal, sino que se analicen las pruebas rendidas con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio. [...]

[...] 11. ACLARACIÓN DE LOS LAUDOS

La aclaración de los laudos es una novedad en nuestra *Ley Federal del Trabajo* reformada, sin que constituya un recurso o medio de impugnación. Las partes que se encuentren debidamente notificadas del laudo podrán, dentro de los tres días siguientes, solicitar a la Junta su correcta puntualización, para corregir errores o precisar algún punto específico. Dentro del mismo plazo se resolverá lo conducente, sin que implique de manera alguna modificar el sentido o el fondo de la resolución (art. 847).

Los laudos, como consecuencia, podrán combatirse en el término de 15 días exclusivamente por amparo directo, ya que el indirecto procede contra resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular.

12. RECURSOS

Tradicionalmente en el procedimiento laboral ha imperado el criterio relativo de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden revocar sus propias determinaciones; en todo caso, las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus integrantes, situación que procura la celeridad procesal ante

los intereses de subsistencia del trabajador en juego; sin embargo, existen instancias que se identifican como recursos impropios que estudiaremos en su oportunidad y que limitan la definitividad aludida, como la “regularización del procedimiento” prevista en el artículo 686; el “incidente de nulidad de actuaciones”; “la revisión de los actos del ejecutor”, que puede promoverse contra los excesos o defectos en la ejecución de laudos, y “la reclamación”, que procede en contra de las medidas de apremio y disciplinarias aplicadas ilegalmente.

17 La revisión de los actos de ejecución

1. INTRODUCCIÓN

En virtud de los alcances del artículo 848 de la *Ley Federal del Trabajo*: “las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones” y, en concordancia con el artículo 686, sólo pueden dictar proveídos tendientes a regularizar el procedimiento, sin que esto implique la revocación de sus acuerdos o resoluciones anteriores.

En efecto, la interposición de recursos ordinarios en el procedimiento laboral rompería con el principio rector de su celeridad, lo cual no impide que las partes puedan combatir los fallos definitivos mediante juicio de amparo.

Sin afectar el sentido de las resoluciones, esta revisión procede cuando las autoridades ejecutoras realizan actos irregulares en el cumplimiento de la ejecución, apartándose de los principios señalados expresamente para tal efecto.

La revisión mencionada no impugna las determinaciones de la Junta, sino la actuación de los ejecutores, por lo que no debe considerarse como un verdadero recurso, sino como un incidente.

2. PROCEDENCIA DE LA REVISIÓN

La revisión de los actos del ejecutor procede exclusivamente en los siguientes supuestos:

- a) Contra los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de laudos.
- b) En ejecución de convenios.
- c) En resoluciones que pongan fin a las tercerías.
- d) Las resoluciones dictadas en las providencias cautelares o precautorias (art. 849).

3. ¿QUIÉN CONOCE DE LA REVISIÓN?

Compete el conocimiento de este recurso a las siguientes autoridades:

- I. Contra actos de los presidentes de las Juntas de Conciliación o Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, conoce la propia Junta debidamente integrada.
- II. Contra actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados, conocerá el presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente.
- III. Cuando se trate de los actos del presidente o un conflicto que afecte dos o más ramas industriales, conocerá el pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 850).

4. TÉRMINO DE PRESENTACIÓN DE LA REVISIÓN

La revisión deberá promoverse, por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento del acto que se impugne (art. 851).

5. PROCEDIMIENTO DE LA REVISIÓN

La revisión deberá tramitarse conforme a los siguientes requisitos formales:

- I. Al promoverse deberán ofrecerse las pruebas respectivas.
- II. Del escrito se dará vista a la parte contraria para que en el término de tres días, exponga lo que a su derecho convenga y, en su caso, ofrezca las pruebas pertinentes.
- III. Se citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas y alegatos que deberá realizarse dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán las pruebas procedentes y se dictará resolución (art. 852).

6. EFECTOS DE LA REVISIÓN

Declarada procedente se modificará el acto impugnado y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, de conformidad con los artículos 637 al 647 de la Ley de la materia.

7. MEDIOS DE APREMIO

Cabe señalar que el artículo 731 de la Ley puntualiza que:

Los medios de apremio son los mecanismos de autoridad a efecto de garantizar la comparecencia a juicio, a una persona cuya presencia es indispensable o intentar asegurar el cumplimiento de las resoluciones y pueden consistir en:

- I. Multa de hasta siete veces el salario mínimo vigente.
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.
- III. Arresto hasta por 36 horas.

8. RECURSO DE RECLAMACIÓN

El recurso de reclamación procede contra las medidas de apremio que impongan los presidentes y auxiliares de las Juntas, y en contra de las correcciones disciplinarias (art. 853).

La reclamación constituye un auténtico recurso legal, puesto que se resuelve por la misma autoridad que emitió el acto y se inician a instancia de parte.

9. PROCEDIMIENTO DE LA RECLAMACIÓN

- I. Dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento de la medida, deberá presentarse por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas conducentes.
- II. Admitido el recurso, se solicitará del funcionario presuntamente responsable, rinda su informe fundado y motivado adjuntando las pruebas correspondientes.
- III. La Junta deberá citar a una audiencia que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes en que se admitió el recurso, para recibir, admitir las pruebas y dictar resolución (art. 854).

10. EFECTOS DE LA RECLAMACIÓN

La procedencia de la reclamación producirá la modificación o cancelación de la medida de apremio o disciplinaria y la aplicación de la sanción al funcionario responsable en términos de los artículos 672 y 885.

11. SANCIONES A LOS RECURSOS NOTORIAMENTE IMPROCEDENTES

Los presidentes de las juntas podrán sancionar al promovente con multa de dos a siete veces el salario mínimo vigente de la zona económica correspondiente, cuando el recurso sea notoriamente improcedente.

Se entenderá como notoriamente improcedente, cuando a juicio del presidente de la Junta, la promoción de la revisión o reclamación tuvo el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia (art. 856).

Sin lugar a dudas, es de reconocer el beneficio de esta disposición, que debería tener plena aplicación en todos los actos procesales, ya que se debe sancionar con rigor todos aquellos actos impropios que tiendan a obstaculizar el procedimiento, o de evidente inviabilidad. Debiendo en su caso dar parte al Ministerio Público competente para que sancione al responsable conforme a la Ley. [...]

GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.

Lombardo Toledano, Vicente, *La Libertad Sindical en México*, Universidad Obrera de México, México, 1974.

López Aparicio, Alfonso, *El Movimiento Obrero en México*, 2ª ed., Jus, México, 1958.

Porras y López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cajica Jr., México, 1971.

Randle, Wilson, *El Contrato Colectivo del Trabajo*, 3ª ed., Letras, México, 1959.

Ramírez Fonseca, Francisco, *Comentarios a las Reformas a la Ley del Trabajo*, Pac, México, 1980

Ramírez Fonseca Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, Pac, 1980.

Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política*, del Selector Eléctrico, 1978.

Salazar, Rosendo, *Las Pugnas de la Gleba*, P.R.I., México, 1972.

PROCEDIMIENTOS

Dentro de ésta unidad explicaremos lo que son las etapas de los procedimientos ordinarios, ante las juntas de conciliación y arbitraje en un primer momento retomando lo concerniente a las providencias cautelares. En un segundo momento hablaremos de los procedimientos especiales como los de conflictos colectivos de naturaleza económica, de huelga, de ejecución, de embargo, los paraprocesales o voluntarios; así como tercerías y por último preferencias de crédito.

Objetivo Particular:

Manejar las etapas de los procedimientos ordinarios y especiales que se tramitaran ante la junta de conciliación y Arbitraje.

CONTENIDO:

- 26.1. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación.
- 26.2. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje.
 - 26.2.1. Providencias cautelares.
- 26.3. Procedimientos especiales.
 - 26.3.1. Procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica.
 - 26.3.2. Procedimiento de huelga.
 - 26.3.3. Procedimiento de ejecución.
 - 26.3.4. Procedimiento de embargo.
 - 26.3.5. Procedimientos paraprocesales o voluntarios.
 - 26.3.6. Tercerías.
 - 26.3.7. Preferencias de crédito.

PROCEDIMIENTOS

[...] 19 Procedimiento ante las juntas de conciliación

1. PROCEDENCIA DE LA VÍA

Corresponde a las Juntas de Conciliación resolver los conflictos individuales de naturaleza *jurídica en los que únicamente se pretende conciliar a las partes*, así como exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos de intereses singulares derivados de la Ley, contrato colectivo o reglamento interior de trabajo, etc., pero en la inteligencia de que sólo en la etapa conciliatoria y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado. Previamente al análisis de este procedimiento es necesario examinar algunos conceptos relativos a la figura jurídica de la conciliación.

Para el jurista Rafael Caldera,¹ la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el conflicto y tratar de llegar a un acuerdo, que se realiza generalmente ante personas y organismos establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes.

La Oficina Internacional del Trabajo² considera que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus proposiciones o reclamaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas y evitando así los gastos que traería un proceso. Además, asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad para comprender sus mutuos puntos de vista.

De lo anterior podemos inferir que la conciliación es un procedimiento con propósitos de amigable composición, en virtud del cual cada parte del litigio es conminada a un arreglo evitando el desarrollo del juicio con todas sus consecuencias y riesgos inherentes.

Por ello, la conciliación se identifica con el espíritu del legislador y con la esencia misma de la justicia de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia³ de la Nación, acorde con lo anterior, ha sostenido que:

La reglamentación procesal contenida en la *Ley Federal del Trabajo*, pone de manifiesto que nuestro legislador no desconoció la preponderancia que sobre el sistema tiene la conciliación, para obtener una mejor solución a los problemas obrero-patronales.

Si bien no adoptó el método de repetición de medidas de conciliación ante distintas autoridades, de donde se siguieron diversos intentos de conciliación, sí lo sustituyó por el sistema de dar a la contienda las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio.

La Ley en el procedimiento conciliatorio, pone de manifiesto el derecho de libertad e igualdad de las partes ante la Ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como lo es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en la forma en que pudiera quedar sin defensa.

Agrega: “solamente los conceptos sujetos a litigio pueden conciliarse, ya que los derechos adquiridos son por naturaleza irrenunciables para los trabajadores”.

2. PROCEDIMIENTO

El procedimiento de conciliación se rige bajo los principios siguientes:

- a) Debe presentarse la demanda, en las Juntas de Conciliación competentes, establecidas para este único efecto.
- b) Integrada la Junta (accidental o permanente), se citará a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá *efectuarse dentro de los tres días siguientes* a la presentación del escrito inicial.
- c) Se deberá notificar a la demandada la fecha de la audiencia respectiva.
- d) La Junta procurará un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo, teniendo la facultad de aprobar los convenios que las partes celebren (art. 600, frac. I).
- e) Si el actor no concurre se archiva el expediente hasta nueva promoción (art. 748, frac. II Ley de 1970).
- f) Si no concurre el demandado o si las partes no llegan a un convenio, en la audiencia podrán ofrecer las pruebas que estimen pertinentes, es decir, se admite el ofrecimiento y admisión de pruebas sin la previa fijación de la litis y ante la inexistencia de hechos controvertidos, lo cual es antijurídico y ocioso (art. 748, frac. IV, Ley de 1970).
- g) Concluida la recepción de las pruebas, el presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (art. 877).
- h) Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para oír notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que deberá remitirse el

expediente, en caso contrario, las subsecuentes notificaciones, aun las personales, se harán por medio de boletín o estrados de la Junta correspondiente (art. 866).

i) Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el capítulo relativo a los procedimientos especiales; los de cuantía superior se regirán por las del procedimiento ordinario (art. 867).

j) En caso de que no existan Juntas de Conciliación Permanentes en el lugar de los hechos, los trabajadores o patrones podrán acudir a la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a la autoridad municipal, a efecto de integrar la Junta de Conciliación Accidental (art. 868).

k) En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, se deberá observar lo siguiente:

1. El inspector de trabajo o el presidente municipal en todo caso, prevendrán a los trabajadores y patrones, para que en el término de 24 h designen a sus representantes, dándoles a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta.

2. De no designar las partes a sus representantes, lo harán las propias autoridades.

Las Juntas Permanentes de Conciliación tienden a desaparecer, ya que su esfera de competencia es reducida, puesto que se encuentran limitadas a la función conciliatoria y a agotar curiosamente una etapa de ofrecimiento de pruebas, implicando dos etapas probatorias en caso de no existir un arreglo conciliatorio en perjuicio de la economía y concentración del procedimiento; no obstante que la intención es facilitar el desahogo de pruebas evitando gastos de traslado innecesarios.

20. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje

1. INTRODUCCIÓN

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos, v.g.: los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica o paraprocesales (art. 870).

En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo, como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

Cabe señalar que la Ley omitió del procedimiento para los conflictos individuales la naturaleza económica, por lo que deben ventilarse por este procedimiento de carácter general.

2. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, la cual la turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta (art. 871), interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la Junta sea incompetente.

En el derecho procesal del trabajo no se exigen formalidades en las comparecencias o promociones, por su flexibilidad y sencillez; sin embargo, la demanda deberá formularse por escrito, acompañando una copia a los demandados para correrles traslado, con objeto de que conozcan las pretensiones del actor, quedando debidamente emplazados a juicio (art. 872).

En la demanda se expresarán los hechos en que se funden las peticiones y de estimarse se exhibirán las pruebas pertinentes, las cuales no se tendrán por ofrecidas de no ser ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que prevalece en el procedimiento laboral.

Dentro de las 24 h siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

Luego entonces, la primera audiencia contendrá las siguientes etapas procesales:

- a) Conciliación.
- b) Demanda y excepciones.
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Referencia: artículos 873 y 875. Antes de la reforma de 1980, existían por separado la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el acuerdo de admisión de la demanda, se ordenará notificar *personalmente a las partes con 10 días de anticipación* por lo menos, mediante el acto formal denominado emplazamiento, a efecto de darles la oportunidad de preparar la contestación y las pruebas pertinentes (art. 873). En caso de no haber transcurrido el término indicado, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia indicada, por estar surtiendo efecto el plazo procesal indispensable para la debida preparación del juicio.

Por otra parte, en el acuerdo de admisión de la demanda deberá consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de no concurrir a la primera audiencia, ya que de lo contrario serían ineficaces estas consecuencias legales (art. 873).

El artículo 754 de la Ley de 1970, señalaba que de no concurrir el demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le tendría por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, "salvo prueba en contrario".

El demandado que no concurra a la audiencia sólo podrá rendir pruebas en contrario para demostrar lo siguiente (art. 879):

- a) Que el actor no era trabajador.
- b) Que no existió el despido.
- c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Sólo podrán admitirse pruebas en contrario, cuando únicamente se pretendan demostrar los supuestos mencionados, tendientes a desvirtuar el ejercicio de la acción, con importantes desventajas procesales para el demandado.

La Junta, al admitir la demanda tiene la obligación de prevenir al actor trabajador o sus beneficiarios, sus irregularidades o el ejercicio de acciones contradictorias, *a efecto de que las subsane dentro de un término de tres días* (art. 873). Lo anterior se ha denominado "suplencia de la demanda en efecto preventivo".

Si alguno de los demandados no se encuentra legalmente notificado para la primera audiencia, la Junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para su celebración, quedando notificados los comparecientes, y procediendo a notificar por boletín o por estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Sin embargo, si la

incomparecencia es por falta o defectos en la notificación, deberá realizarse personalmente en beneficio de la seguridad jurídica (art. 874).

En la audiencia de la conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes podrán intervenir desde el momento de su presentación siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo que concluya la etapa procesal (art. 875). En este último supuesto, cualquier manifestación posterior de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el derecho laboral priva el principio de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez consignados en el acta respectiva la fórmula tradicional “**La junta acuerda**”, precluye el derecho de las partes para realizar cualquier intervención en la etapa procesal cerrada.

2.1. Etapa de conciliación

- I. Comparecerán personalmente las partes sin abogados, asesores o apoderados, es decir, los directamente involucrados en el conflicto.
- II. La Junta las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral y una función importante de las autoridades del trabajo de grandes resultados positivos en la práctica.
- III. De llegar a un arreglo conciliatorio, evidentemente se terminará el conflicto, la Junta en su caso aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada.
- IV. La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia por estar celebrando pláticas conciliador fijándola para reanudación dentro de los ocho días siguientes y q dando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. La Ley recogió e costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten o consulten términos de un arreglo definitivo.
- V. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.
- VI. Si no concurren *las partes* a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones. Inicialmente se interpretó este precepto en el sentido de que si las partes no asistieron a la etapa de conciliación, deberían comparecer al arbitraje, igualmente sin abogados, asesores o apoderados, con el apercibimiento tenerle al demandado por contestada la demanda en sentido afirma yo, lo cual constituyó una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria y coercitiva en detrimento de esta figura procesal de acercamiento entre las partes. Lo anterior fue irregular, ya que no puede existir una libre conciliación condicionada a una sanción específica; afortunadamente en la actualidad ha sido superada tal aberración jurídica, admitiendo la conciliación por conducto de mandatarios jurídicos.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de Junta de Conciliación, citará a las partes, únicamente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en virtud de que conciliación fue agotada previamente en la Junta de la misma naturaleza

2.2. Etapa de demanda y excepciones

- I. El presidente de la Junta exhortará a las partes de nueva cuenta procurar un arreglo conciliatorio, de no ser posible, el actor procederá a ratificar su demanda.
- II. El actor podrá *modificar o ratificar* su demanda y, la Junta en e momento de ser un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hubiesen requerido en el acuerdo de admisión (arts. 685-873). De lo anterior se infiere la posibilidad del actor de ejercitar nuevas acciones, modificar o aclarar el escrito inicial de demanda, y con una consecuencia la audiencia por equidad procesal deberá suspenderse, a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación a la ampliación, siempre y cuando efectivamente se ejerciten nuevas acciones o se puntualicen hechos diferentes a

los inicialmente expuestos, con objeto de no dejarlo en estado de indefensión otorgándole la garantía de audiencia y legalidad.

III. El demandado contestará la demanda, entregando copia simple al actor; de no hacerlo, la Junta la expedirá a su costa. Recordemos que este trámite se hacía por cortesía y no por obligación.

IV. En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibido que de no hacerlo se tendrán por admitidos. En la contestación, el demandado podrá reconvenir o contrademandar al actor lo que estime procedente.

V. La Ley no exige al demandado de la obligación de contestar la demanda, de haberse opuesto la excepción de incompetencia, ya que si la Junta se declara competente para continuar conociendo del juicio se tendrán por confesados los hechos contenidos en el escrito inicial, por lo que es recomendable en este supuesto la contestación en forma cautelar.

VI. Las partes podrán una sola vez replicar y contrarreplicar, asentando en el acta sus respectivas opiniones. Esto implícitamente impide la tríplica y contratríplica por celeridad procesal y a efecto de fijar con toda claridad (la *litis contestatio*).

VII. Si el actor es reconvenido, podrá contestarla inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia en su estado, la que deberá continuarse dentro de los cinco días siguientes.

VIII. Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción turnándose los autos al periodo de resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba (art. 878).

Las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones, son las siguientes:

a) Si el actor no comparece se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda.

b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo que implica la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario; sin embargo, no es obstáculo para que necesariamente deba perderse el juicio por excepciones inoportunas, ya que las Juntas deben analizar íntegramente todas las constancias de autos y resolver lo procedente (art. 879).

c) El artículo 756 de la Ley de 1970, establecía que si las partes no concurren a la audiencia de demanda y excepciones, debería archivar el expediente hasta nueva promoción. Con la reforma procesal no ocurre esta circunstancia, ya que la demanda se insiste y ratifica de oficio ante la incomparecencia del actor.

2.3. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

I. El actor en primer término ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después el demandado, el cual podrá objetar las de su contraparte, y aquél tendrá el derecho posterior de objetar las del demandado. Las objeciones representan obstáculos o razones jurídicas por las cuales una prueba no debe admitirse, por ser ociosa o intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por no formar parte de la litis planteada.

II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte. De no haber concluido la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III. En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de audiencia, que deberá reanudarse a los 10 días siguientes. Consideramos que esta posibilidad de suspender la audiencia para obtener nuevo material probatorio debe otorgarse a ambas partes, cuando existen circunstancias que la justifiquen.

IV. Las partes deberán ofrecer sus probanzas conforme a derecho, observándose la forma y términos que la Ley establece bajo el principio de que, "son admisibles todos los medios de prueba".

V. Concluido el periodo de ofrecimiento, la Junta deberá resolver inmediatamente sobre su admisión, a efecto de no entorpecer o dilatar el procedimiento (art. 880).

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad, las que se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar las tachas a los testigos (art. 881).

En efecto, la Ley acepta la prueba sobre hechos supervenientes, lo que no debe confundirse, con la prueba superveniente de hechos anteriores.

Luego entonces, procede su admisión respecto de hechos sucedidos después de la formación de la litis y antes de cerrada la instrucción.

Hechos admitidos

De estar conformes las partes con los hechos debatidos, la controversia se reduce a un punto de derecho, por lo que al concluir la audiencia podrán formular sus alegatos turnándose los autos al periodo de resolución, ya que a *confesión expresa, relevo de pruebas* (art. 882).

3. DESAHOGO DE PRUEBAS

a) En el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta deberá señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes, se celebre la audiencia de desahogo.

b) Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual dictará todas las medidas necesarias para su celebración, como: girar oficios para recabar informes o copias, girar exhortos, requerir la presencia de las partes y persona ajena a juicio, etc., sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesa, ya que en la práctica se señalan diversas audiencias para el desahogo particular de cada prueba por el cúmulo de procedimientos que se ventilan

c) Cuando por la naturaleza de las partes admitidas la Junta considere que no sea posible su desarrollo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará las diversas fechas en que deban desahogarse, procurando recibir *primero las del actor y después las del demandado*. Este periodo no deberá exceder de 30 días; no obstante lo anterior, la realidad supera a la norma y el exceso de trabajo impide su estricto cumplimiento (art. 883).

3.1. La audiencia de desahogo de pruebas deberá desarrollarse conforme a las normas siguientes

I. Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas previamente anunciadas y que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado.

II. Cuando alguna prueba no pueda desahogarse por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, imponiendo los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento.

III. Cuando faltaren por remitirse copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa para que se las proporcione, comunicando lo anterior a su superior jerárquico para que aplique al inferior las sanciones procedentes por su incumplimiento. Las partes podrán solicitar la expedición de requerir oficios recordatorios con objeto de no retardar el procedimiento.

IV. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (art. 884), la Ley de 1970, en su artículo 770, obligaba a la Junta a conceder a las partes un término de 48 h para presentar por escrito sus alegatos, lo cual es más adecuado que formularlos directamente en la misma audiencia, aunque aparentemente resulta benéfico para la concentración procesal; sin embargo, realizar un extracto o síntesis del conflicto requiere determinado tiempo para su correcto análisis y reflexión.

Cierre de instrucción

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, declarando la conclusión de la actividad procesal de las partes, a fin de que el Tribunal dicte el laudo correspondiente. Dentro de los 10 días siguientes formulará el proyecto de resolución o dictamen, que deberá cumplir con los requisitos esenciales de validez. Los alegatos podrán o no ser tomados en consideración, por tratarse de simples apreciaciones unilaterales de las pruebas.

El proyecto de resolución deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, reconvención y contestación a la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Relación de pruebas admitidas y desahogadas.
- IV. Apreciación en conciencia de las pruebas, señalando los hechos que se consideren probados.
- V. El fundamento y motivación de lo alegado y probado.
- VI. Los puntos resolutivos (art. 885). Toda resolución deberá estar suficientemente fundada y motivada, conforme a los artículos 14 y 16 de nuestra carta fundamental.

4. DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará copia a cada uno de los miembros que integran la Junta, los cuales, dentro de los cinco días hábiles siguientes de su recepción, podrán solicitar el desahogo de las pruebas omitidas por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta señalará dentro de los ocho días siguientes, fecha con citación de partes para el desahogo de las pruebas pendientes o la práctica de las diligencias para “mejor proveer” (art. 886). Cabe destacar al respecto, que la Ley de 1970 sólo se refería al desahogo de aquellas pruebas no desahogadas. Las diligencias para mejor proveer, por su naturaleza jurídica no deben implicar la apertura de un nuevo periodo probatorio, sino la aclaración de pruebas imprecisas.

5. AUDIENCIA DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO

El presidente de la Junta citará a los representantes que la integran a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto de dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al término fijado, o después de haberse desahogado las diligencias que hubiesen propuesto, en la que:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y demás observaciones de las partes.
- II. Se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- III. Finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado (arts. 887 y 888). Si el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones se elevará a la categoría de laudo, procediendo a firmarlo de inmediato. De existir objeciones o votos particulares de los miembros de la Junta el secretario procederá a redactarlo de nueva cuenta conforme a lo aprobado.

“Engrosar significa adherir, adjuntar, anexar o pegar físicamente a los autos la resolución.”

Engrosado o anexo al laudo al expediente, el secretario recabará las firmas de los miembros de la Junta que hayan votado el negocio, turnándolo al actuario correspondiente para que proceda a notificarlo personalmente a las partes.

Las Juntas están facultadas para imponer multas a las partes o a sus representantes de hasta siete veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente en el propio laudo, cuando se advierta en su actuación dolo o mala fe en el procedimiento (arts. 890 y 891).

De lo anterior se infiere que por el monto la sanción resulta inoperante y no impide que con frecuencia las partes en el proceso se conduzcan con dolo o mala fe, razón por la cual debería regularse con mayor severidad, a efecto de sanear y dignificar el procedimiento laboral. [...]

[...] 18 Las providencias cautelares.

1. INTRODUCCIÓN

Es frecuente, por desgracia, que los deudores morosos y sin escrúpulos desaparezcan de su domicilio, o bien, vendan o simulen la venta de sus activos para quedar en estado de insolvencia y burlar los derechos de los trabajadores o de diversos acreedores.

Como una consecuencia de lo anterior, las providencias cautelares tienen por objeto garantizar un derecho incierto y evitar ante un eventual laudo condenatorio la imposibilidad de la ejecución. De ahí su carácter provisional condicionado al resultado del juicio, de manera que si la resolución es absolutoria quedará sin efecto, de lo contrario será definitiva.

2. REQUISITOS

Es necesario para la procedencia de la medida cautelar lo siguiente:

- a) Que exista solicitud de parte interesada, cumpliéndose así el principio procesal de instancia de parte;
- b) Que se rindan las pruebas que demuestren la justificación de la medida y,
- e) Que sea presentada en el momento procesal oportuno.

3. CLASIFICACIÓN

Los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de las Especiales, a petición de parte podrán decretar las siguientes medidas o providencias cautelares:

- I. *Arraigo* (art. 859).
- II. *Secuestro provisional* (art. 857).

4. CONCEPTOS (ARRAIGO Y SECUESTRO PROVISIONAL)

I. *Arraigo*. El arraigo tiene por objeto evitar que el demandado se oculte o ausente del lugar, sin dejar persona apoderada o representante que responda del resultado del juicio.

El vocablo arraigo se deriva de *ad-radicare*, de *radix*: raíz, echar o criar raíces.

Ante la remota posibilidad de un desacato al arraigo, procede girar oficios a las autoridades migratorias, con objeto de cumplimentar la residencia forzosa en el país del demandado.

II. *Secuestro provisional*. Se conoce comúnmente con el nombre de embargo precautorio y consiste en asegurar ciertos bienes de una empresa o de una persona, para garantizar el cumplimiento de la resolución dictada por la autoridad competente.

5. PROCEDENCIA

a) Las providencias cautelares podrán solicitarse en cualquier momento que el trabajador tenga conocimiento de la necesidad de la medida; al presentar la demanda o previamente al emplazamiento o antes de que se dicte el laudo por escrito o por comparecencia, y en ningún caso se pondrá en conocimiento de la contraparte para evitar se desvirtúe el objeto de la medida, quedando advertido el demandado (art. 858).

b) Decretado el arraigo, la persona afectada puede ausentarse del lugar de su residencia únicamente si deja representante legal, legítimo, suficientemente instruido y expensado para responder de sus obligaciones laborales mediante apoderado con facultades para continuar el juicio dotado de recursos económicos para cumplir la eventual condena (art. 859).

c) La persona que quebrante el arraigo, sin dejar representante legítimo, comete el delito de *desobediencia a un mandato de autoridad*. En tal virtud, el presidente de la Junta denunciará ante el Ministerio Público respectivo esta circunstancia, a efecto de que ejercite la acción penal correspondiente (art. 860).

d) En el secuestro provisional, debe observarse lo siguiente:

I. El solicitante determinará el monto de su reclamación.

II. Debe rendir las pruebas pertinentes para acreditar la necesidad de la medida.

III. Son admisibles todos los medios de prueba (en la práctica es usual la prueba testimonial).

IV. El presidente de la Junta, dentro de las 24 h siguientes, podrá decretar la procedencia de su admisión tomando en consideración las pruebas aportadas y las circunstancias particulares.

V. El auto que ordene la práctica del secuestro deberá cuantificar el monto de los alcances a garantizar.

VI. El presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, procurando no suspender o dificultar las actividades ordinarias de la empresa (art. 861).

e) Será procedente el secuestro provisional, cuando el promovente demuestre que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas, y exista la presunción del estado de insolvencia (art. 862).

f) La providencia se practicará aun cuando no se encuentre presente el propietario de los bienes secuestrados, será depositario automáticamente sin necesidad de que acepte el cargo o proteste su leal desempeño, con todas las responsabilidades inherentes. En el caso de personas morales, el director general o su representante legal tendrán el carácter de depositarios, ya que de requerirse la presencia de una persona determinada haría nugatoria la efectividad de la medida (art. 863).

g) El demandado podrá levantar el embargo si constituye depósitos o fianza bastante para garantizar el monto de lo demandado o impedir con ello el desahogo de la diligencia cautelar (art. 864). [...]

[...] 21 Procedimientos especiales.

1. CONCEPTO

Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o

porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

2. CONFLICTOS ESPECIALES

Desde la legislación procesal de 1970, se advertía que por esta vía se tramitan los conflictos siguientes:

- a) Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República (art. 28, frac. III).
- b) Arrendamiento inmobiliario patronal y sus consecuencias (art. 151).
- c) Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma (art. 158).
- d) Repartición o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido (art. 204, frac. IX).
- e) Repartición de trabajadores de los buques y pago de salarios hasta restituirlos a puerto, en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro (art. 209, frac. V). E indemnización por no proporcionar trabajo.
- f) Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque, otorgando importe del salario por los días trabajados y bonificaciones adicionales (art. 210).
- g) Repartir o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, garantizando el pago de salario y gastos de viaje (art. 236, frac. III).
- h) Determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo (art. 389).
- i) Determinar la administración del contrato ley (art. 418).
- j) Subsanan las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a las normas de trabajo (art. 424, frac. IV).
- k) Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor; caso fortuito; incapacidad física, mental o muerte patronal; agotamiento de materia prima; concurso o quiebra que motive cierre o reducción de trabajo.
- l) Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte del patrón, falta de la materia objeto de una industria extractiva, y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados (art. 427, fracs. I, II y IV).
- m) Autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que originen reducción de personal, y para determinar las indemnizaciones que les correspondan a los reajustados (art. 439).
- n) Indemnizaciones por riesgos de trabajo en que tenga que investigarse la dependencia económica, residencia y demás diligencias que sean necesarias para el derecho personal y determinar el pago correspondiente (art. 503).
- o) Resolver sobre la designación del médico, en caso de oposición de los trabajadores en contra del que designe la empresa (art. 505).
- p) Conflictos que tengan como fin el cobro de prestaciones de menos de tres meses de salario (art. 600, frac. IV).

3. NUEVOS CONFLICTOS ESPECIALES A PARTIR DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980

- a) Reducción de la jornada de trabajo, que a juicio de la Junta, se considera inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo (art. 5o., frac. III).
- b) Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores (art.153, frac. X, de la Ley) y las derivadas de higiene y seguridad.
- c) Pago de la prima de antigüedad, cuando únicamente se demanda el pago de esta prestación (art. 162).
- d) Pago de los gastos de traslado a los tripulantes aeronáuticos, incluyendo a la familia, así como el menaje de casa y objetos personales, cuando el trabajador sea cambiado de su base de residencia.

4. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA EN LOS CONFLICTOS ESPECIALES

Para la tramitación y solución de los procedimientos especiales, la Junta se integra con el auxiliar y los representantes de los trabajadores y patrones, salvo en los casos señalados en los anteriores incisos *h, i, j, k, l* y *m* en los que debe intervenir personalmente el presidente, por tratarse de acciones de naturaleza colectiva (art. 897).

5. RÉGIMEN PROCESAL

Los procedimientos especiales se tramitan bajo las normas siguientes:

- a) El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con 10 días de anticipación a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes de la fecha de presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el art. 503 relativo a la designación de beneficiarios (art. 893).
- b) Si no concurre el demandado se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (art. 894).
- c) La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará al tenor de los siguientes principios:
 - La Junta procurará avenir o conciliar a las partes.
 - De no existir conciliación, las partes expondrán lo que juzguen pertinente, formularán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas admitidas.
 - Concluida la recepción de pruebas, la Junta recibirá los alegatos y dictará la resolución; no obstante lo anterior, el procedimiento especial puede tener variantes en los conflictos intersindicales que requieren el desahogo del recuento o de las convocatorias a los beneficiarios, que impiden que la resolución se dicte de inmediato (art. 895).
 - En ese orden de ideas, si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores será necesario el desahogo de una diligencia especial, con forme al art. 931 del *Código Laboral*.
- d) De no concurrir el acto a la audiencia, se tendrá por ratificado su escrito inicial y, en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.
- e) Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiados, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos (art. 896).
- f) En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione el nombre y domicilio de los beneficiarios que tengan registrados y podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, empleando los medios de comunicación que estime oportunos con objeto de convocar a las personas que dependan económicamente del trabajador fallecido, a fin de que se definan los derechos respectivos (art. 898).

En lo que sean aplicables, se observarán complementariamente las disposiciones que regulen las pruebas y el procedimiento ordinario (art. 899).

22 Procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica

1. CONCEPTO

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción; tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo. Constituyen una opción sustitutiva del procedimiento de huelga.

En otro orden de ideas, los trabajadores afectados por desequilibrios económicos se encuentran en posibilidades de utilizar cualquiera de las dos vías (conflicto económico o huelga).

2. CONFLICTOS QUE DEBEN TRAMITARSE BAJO ESTE PROCEDIMIENTO

a) Por el patrón

1. *Suspensión* de las condiciones colectivas en los siguientes casos:
 - I. Exceso de producción (art. 427, frac. III).
 - II. Incosteabilidad temporal (art. 427, frac. IV).
 - III. Falta de fondos (art. 427, frac. V).
2. *Terminación* de las relaciones colectivas motivadas por:
 - I. Incosteabilidad total (art. 434, frac. II).
3. *Implantación y modificación* de las condiciones colectivas de trabajo:
 - I. Circunstancias económicas (disminución de derechos contractuales).

b) Por los trabajadores

1. Modificación de las condiciones colectivas de trabajo.
 - I. Circunstancias económicas (aumento de derechos contractuales).
 - II. Aumento del costo de vida que origine desequilibrio entre el capital y el trabajo (art. 426).
 - III. Sometimiento al arbitraje en huelga estallada (art. 937).

3. INAPLICABILIDAD (HUELGA)

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, promovidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito su aceptación en someter el conflicto a la decisión de la Junta (se excluye la huelga por solidaridad, art, 902).

El criterio anterior hace nugatorio el procedimiento del conflicto económico, puesto que basta promover un emplazamiento a huelga de “dudosa procedencia”, para que el conflicto quede suspendido y continúen vigentes las mismas condiciones de trabajo, que presuntamente son inadecuadas para preservar una fuente de trabajo.

4. PROCEDIMIENTO (ARTS. 903 AL 919)

Son aplicables al procedimiento colectivo de naturaleza económica los siguientes:

- a) Podrán ser planteados por el sindicato o sindicatos gremiales de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones involucrados (art. 903).
- b) Las Juntas deberán, fundamentalmente, buscar la conciliación del conflicto en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución definitiva.
- c) La demanda deberá presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual deberá contener los requisitos siguientes:
 1. Nombre y domicilio del promovente y documentos que acrediten su personalidad.
 2. Exposición de los hechos que originaron el conflicto.
 3. Las pretensiones claramente detalladas.
- d) Al presentarse la solicitud, deberá anexarse los siguientes elementos:
 1. Estados financieros y económicos de la empresa.
 2. Relación de trabajadores, indicando nombres, salarios y antigüedad generadas.
 3. Peritaje de la situación económica de la empresa.
 4. Las pruebas conducentes en general, y
 5. Copias suficientes para correr traslado a la contraparte.

e) La Junta citará a una audiencia dentro de los cinco días siguientes a la fecha de presentación de la demanda, que se desarrollará de la siguiente forma:

1. Si no concurre el promovente se le tendrá por desistido.
2. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.
3. De concurrir el promovente, ratificará su escrito inicial de demanda.
4. La Junta propondrá un arreglo conciliatorio.
5. Si las partes celebran convenio, aprobado por la Junta, surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado y se dará por terminado el conflicto.
6. Ante la ausencia de un arreglo conciliatorio se continuará la audiencia en su etapa de pruebas y alegatos, de existir probanzas que no se desahoguen por su propia naturaleza se señalará día y hora para su desahogo.
7. La Junta en la audiencia, señalará tres peritos por lo menos, para que investiguen las causas que originaron el conflicto, otorgándoles un término de 30 días para emitir su dictamen, en el que deberán proponer una fórmula de solución, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su propio perito para que asociado con los nombrados por la Junta o en lo individual rindan el estudio requerido.
8. Los trabajadores y patrones podrán designar sus comisiones respectivas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

f) Los peritos nombrados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:

1. Ser mexicanos con pleno goce y ejercicio de sus derechos.
2. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica o ciencia sobre la que verse el peritaje, salvo los que no lo requieran, los cuales tan solo deberán tener conocimiento de la materia de que se trata.
3. No haber sido condenados por delito intencional.

g) Las partes, dentro de los 10 días de los 30 en que deben rendir su dictamen, deberán presentar directamente a los peritos, por conducto de la Junta o a través de la comisión, las observaciones, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos en sus dictámenes.

h) Los peritos tendrán amplias facultades, lo que les permite:

1. Solicitar informes y estudios a particulares o autoridades.
2. Practicar toda clase de inspecciones o revisión de libros de la empresa.
3. Interrogar a partes o personas que tengan relación con el conflicto, que juzguen convenientes.

i) El dictamen pericial deberá contener los requisitos siguientes:

1. Hechos y causas que dieron origen al conflicto.
2. Relación entre costo de vida por familia y salarios que perciben los trabajadores.
3. Salarios medios de la empresa y condiciones generales de la industria de la que se trate.
4. Condiciones económicas de la empresa o establecimiento.
5. Condiciones económicas de la industria de que forme parte la empresa.
6. Condiciones generales del mercado.
7. Índices estadísticos de la economía nacional.
8. Formas de solución del conflicto.

j) El dictamen se agregará al expediente, con copia para las partes, el secretario certificará la fecha de entrega o su negativa a recibirlas.

k) Las partes, dentro de las 72 h siguientes de haber recibido el dictamen, podrán realizar sus objeciones. La Junta, en caso de inconformidad, citará a una audiencia en la que las partes podrán interrogar a los peritos pudiendo ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar el contenido del dictamen. La Junta tiene la facultad de practicar las diligencias para "mejor proveer", a efecto de aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos.

l) Las autoridades o particulares que tengan relación con el conflicto, están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir, en su caso, las declaraciones solicitadas.

m) Desahogadas las pruebas dentro de las 72 h siguientes, las partes podrán formular sus alegatos, por escrito, apercibidos que de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho.

n) Una vez concluido el término de alegatos el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará proyecto de resolución dentro de los 15 días siguientes, el cual deberá contener:

1. Extracto de las exposiciones y peticiones.
2. Extracto de los peritajes y las observaciones de las partes.
3. Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias practicadas por la Junta.
4. Extracto de los alegatos.
5. Señalamiento de los motivos y fundamentos que sirven para la solución del conflicto.

o) El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a los representantes del capital y del trabajo, asentando el secretario la fecha y la razón de la entrega o la negativa para recibirlos.

p) El presidente de la Junta citará a los representantes a la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes de entregado el dictamen, que se efectuará en la forma siguiente (art. 888):

1. Se dará la lectura del dictamen.
2. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
3. Terminada la discusión, el presidente, previa votación, declarará el resultado.

q) La Junta en su fallo, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, podrá resolver lo siguiente:

1. Aumentar o disminuir el personal.
2. Aumentar o disminuir la jornada de trabajo.
3. Aumentar o disminuir la semana de trabajo.
4. Aumentar o disminuir los salarios.
5. En general, modificar las condiciones de trabajo.

r) Engrosado el laudo o "sentencia económica colectiva" que crea condiciones nuevas de trabajo, y una vez recabadas las firmas de los representantes que votaron en el negocio, se turnará el expediente al actuario para que notifique personalmente a las partes.

s) La resolución produce los efectos de un laudo, bajo la forma de sentencia económica colectiva, por lo que es improcedente el amparo de fondo, por referirse a condiciones económicas y no jurídicas; en todo caso, sería procedente por indebida apreciación o por violaciones de procedimiento.

En suma, las Juntas, mediante este inoperante procedimiento, no se contraen a expresar el derecho, sino que crean la solución aplicable al caso concreto. Las conquistas laborales, por su carácter irreversible deben prevalecer; sin embargo, ante el cierre definitivo de la fuente de trabajo deben modificarse, adecuándolas a las circunstancias económicas de las empresas que se traducen en su propio beneficio.

23 Procedimientos de huelga.

1. NOCIONES

En su evolución, la huelga ha tenido tres etapas fundamentales, fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del siglo XIX. Posteriormente, fue permitida o tolerada bajo el principio del Estado liberal de la libertad de trabajo, que implicaba precisamente el derecho de no trabajar, pero sin protección alguna para los huelguistas; de manera que si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser reemplazados sin responsabilidad patronal.

Por último fue reglamentada y protegida, tal es el caso de la Constitución Mexicana de 1917, que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia.

2. FUNDAMENTO DE LA HUELGA

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracs. XVI, XVII y XVIII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, que indican:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

La huelga se ha considerado como el medio más eficaz, por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

El principal argumento en su contra consiste en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en las leyes sino a la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta.

3. CONCEPTO

Baltasar Cavazos Flores¹ la define como la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales.

El concepto legal lo establece el artículo 440 de la Ley de la materia al señalar que “la huelga, es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

4. ELEMENTOS

Podemos advertir que como derecho legalmente protegido no es absoluto, y debe efectuarse bajo los requisitos de forma, fondo y mayoría:

- a) Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo de su desarrollo.
- b) Implica necesariamente la suspensión total de las actividades, de lo contrario se considera que no existió estado de huelga.
- c) Debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores, a efecto de no incurrir en conducta ilícita (art. 443).
- d) La suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos regulados por la Ley.

- e) Su ejercicio debe ser temporal, de lo contrario estaríamos ante el cierre de la empresa.
- f) Debe realizarse el día y hora anunciados por el sindicato emplazante.
- g) Puede abarcar una empresa o uno o varios establecimientos dentro del ámbito de aplicación del pacto colectivo, y siempre y cuando así se hubiese consignado en el emplazamiento (art. 442).
- h) Las autoridades deben respetarla y otorgar a los trabajadores las garantías necesarias para poder suspender las labores (art. 449).
- i) Debe ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.
- j) El sindicato de trabajadores para los efectos de la huelga, se considera como una coalición permanente (art. 441).
- k) De lo anterior se infiere que la huelga requiere objeto legal, forma y mayoría, como requisitos esenciales de procedibilidad.

5. TERMINOLOGÍA DE LA HUELGA

Nuestra legislación laboral clasifica la huelga de la forma siguiente:

1. a) Legalmente existente (art. 444).
b) Legalmente inexistente (art. 459).
2. a) Lícita (art. 445) (*contrario sensu*).
b) Ilícita (art. 445).
3. a) Justificada o imputable (art. 446).
b) No imputable (art. 446) (*contrario sensu*).

6. OBJETO DE LA HUELGA

La huelga debe perseguir los siguientes objetivos legales:

1. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital.
2. Obtener la celebración del contrato colectivo y exigir su revisión.
3. Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.
4. Obtener la celebración del contrato ley o exigir su revisión.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, que se deriva de la negativa del patrón a proporcionar la carátula de la declaración de impuestos, no integrar la comisión mixta u omitir el pago correspondiente.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores (huelga por solidaridad). La cual de antemano no es imputable al patrón ni procedentes los salarios caídos.
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales, en efectivo o por cuota diaria (art. 450).

7. ETAPAS DE LA HUELGA

- a) *Gestación*. En asamblea previamente convocada la mayoría de los trabajadores deciden emplazar a huelga, elaborarán su escrito petitorio anunciando el objeto y fecha del estallamiento, presentándolo ante la Junta competente.
- b) *Prehuelga*. Presentado el pliego petitorio a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga, que tiene por objeto avenir a las partes mediante la celebración de una audiencia de conciliación.
- c) *Suspensión de labores*. Deben suspenderse las actividades precisamente el día y hora señalados (se acostumbra colocar banderas rojinegras como símbolo del ejercicio del derecho). De lo contrario se estima que desapareció la voluntad mayoritaria de los trabajadores.

d) *Calificación de la huelga.* La autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos, valorando su conducta, es decir, la actividad del Tribunal se desarrolla con posterioridad al estallamiento del movimiento huelguístico.

8. FORMALIDADES DE LEY

a) Emplazamiento

El escrito de emplazamiento a huelga debe contener los requisitos siguientes:

1. Debe dirigirse al patrón.
2. Contener claramente las peticiones.
- 3 Anunciar el propósito de la huelga, de no ser satisfechas las peticiones.
4. Precisar el objeto legal del movimiento.
5. Debe señalarse el día y hora de suspensión de las labores o el término de prehuelga.
6. Presentarlo por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o autoridad del trabajo o política del lugar de ubicación de la empresa (art. 920, fracs. I y II).

b) Aviso de suspensión

1. El aviso de suspensión debe hacerse por lo menos con seis días anteriores a la fecha de estallamiento y 10 días en servicios públicos, entendiéndose como tales, comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicio (art. 925).
2. En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el aviso previo de suspensión de labores debe efectuarse con 10 días de anticipación.
3. El término antes indicado debe contarse a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado (art. 920, frac. III).

c) Efectos del emplazamiento

1. El presidente de la Junta o la autoridad receptora, bajo su más estricta responsabilidad, debe hacerlo llegar al patrón dentro de las 48 h siguientes de su presentación.
2. Se constituye al patrón en el periodo de prehuelga en depositario de los bienes de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, en la inteligencia de que el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza.
3. A partir de la notificación correspondiente debe suspenderse en la empresa toda ejecución de sentencia, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucio en su contra ni secuestrar bienes del local de la emplazada, salvo cuando antes de estallar la huelga se reclamen:
 - a) Derechos de los trabajadores tales como indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados, por el importe hasta de dos años de salario.
 - b) Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS.
 - c) Cobros de aportaciones del patrón al Infonavit.
 - d) Créditos fiscales.

En el orden de prelación de créditos, los derechos de los trabajadores son preferentes.

4. Las excepciones o incidentes que promueva el patrón emplazado no afectarán el curso ordinario del procedimiento de huelga (art. 924).
5. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan expresamente el conflicto a la decisión de la Junta o cuando la huelga sea por solidaridad (arts. 450, frac. VI, y 448).

Lo anterior hace nugatoria la procedencia de los conflictos colectivos [naturaleza económica, puesto que la decisión jurisdiccional depende de que los trabajadores no emplacen a huelga o se sometan expresamente al arbitraje de la autoridad, lo cual no ocurre en la práctica con frecuencia, siendo necesario que se establezca el arbitraje obligatorio para beneficio de los factores de la producción.

d) Obligaciones del patrón

El patrón está obligado a contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga entro de las 48 h siguientes a la notificación (art. 922).

Cabe señalar que la ley no establece sanción alguna sobre el particular; tampoco se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo como se cree; sin embargo, es importante dejar constancia de la posición del patrón con respecto de las peticiones, en su caso resaltar las omisiones o irregularidades que presenta el emplazamiento y, sobre todo, es el momento procesal oportuno para objetar la personalidad del sindicato actor.

9. EXCEPCIONES AL TRÁMITE DEL EMPLAZAMIENTO

No se dará trámite al emplazamiento a huelga en las circunstancias siguientes:

1. Cuando no reúna los requisitos y formalidades de ley.
2. Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo.
3. Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.
4. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite del emplazamiento deberá cerciorarse de la existencia del contrato colectivo de trabajo previamente depositado, ordenando la certificación correspondiente, debiendo notificar por escrito al promovente su determinación (art. 923).

Los sindicatos han puesto en duda la legalidad de la disposición, ya que prejuzga sobre la procedencia de la huelga, violando los artículos 14 y 16 Constitucionales.

1. La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a una audiencia de conciliación, en la que procurará, sin hacer declaración o calificación de la huelga, la solución del conflicto.
2. La audiencia podrá diferirse por una sola vez a petición expresa de los trabajadores o del sindicato que los represente dentro del periodo de prehuelga (art. 926).
3. La referida audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- a) Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad en su contestar al pliego de peticiones, la Junta la resolverá como incidente de previo y especial pronunciamiento.
- b) Deben observarse las normas relativas a la etapa de conciliación en forma complementaria.
- c) De no concurrir los trabajadores a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores, archivándose el expediente como asunto concluido por falta de interés jurídico.
- d) El presidente de la Junta empleará los medios de apremio que establece la Ley, para garantizar la asistencia del patrón a la audiencia indicada.
- e) La incomparecencia del patrón no suspende los efectos del aviso de huelga anunciados en el emplazamiento.

11. NORMAS PROCESALES ESPECIALES

1. No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas.
2. Como una consecuencia de lo anterior, en el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes todos los días del año para tal efecto.
3. No se admitirán más incidentes que el de personalidad que deberá promoverse precisamente en el escrito de contestación al pliego de peticiones. El sindicato, dentro de las 48 h siguientes de que tenga conocimiento de la

objección, deberá formular la contestación que estime pertinente. En la práctica, generalmente se admiten las objeciones de personalidad en la misma audiencia de conciliación, sin considerar la preclusión del derecho del patrón sobre el particular al no ser el momento procesal oportuno, puesto que en la contestación escrita debió hacerlo.

4. Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables, a efecto de evitar la dilación del procedimiento.

5. En el procedimiento de huelga no pueden promoverse cuestiones de incompetencia. La Junta, una vez realizado el emplazamiento, deberá declararlo de oficio y, los trabajadores, en el plazo de 24 h, deberán designar la Junta que consideren competente, conservando su validez todas las actuaciones anteriores; con excepción del término para la suspensión de labores, que correrá de nueva cuenta a partir de la fecha en que la Junta competente notifique al patrón la continuación del conflicto.

El presidente de la Junta deberá intervenir personalmente en las siguientes actuaciones procesales:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Terminación de la huelga.
- d) Excepciones en el trámite del emplazamiento.
- e) Trabajos de emergencia.
- f) Calificación de la huelga.

12. TRABAJOS DE EMERGENCIA

Al estallar el movimiento huelguístico los trabajadores deberán continuar prestando sus servicios en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino. En los hospitales, sanatorios, clínicas y establecimientos análogos, deberán continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender las labores, hasta en tanto sean trasladados a otras instituciones de salud a efecto de evitar daños irreparables de consecuencias ilícitas (art. 446).

Antes de la suspensión de labores, la Junta, con anuencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables que deberán continuar ejecutando las labores y cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias, materias primas o la reanudación de los trabajos. La Junta, para este efecto, deberá ordenar la práctica de las diligencias que considere pertinentes (art. 935).

En caso de que los trabajadores de emergencia se nieguen a prestar los servicios señalados el patrón podrá utilizar a otros trabajadores, previa autorización de la Junta correspondiente.

De ser necesario, se solicitará el auxilio de la fuerza pública con objeto de que puedan prestarse los servicios de conservación o de emergencia art. 936).

Existe animadversión de los sindicatos para designar personal de emergencia, al cual se le identifica como "esquiroleros o rompe huelgas", al considerar que en estas condiciones su movimiento carece de eficacia.

La requisa, no se encuentra regulada en la ley laboral, se fundamenta en el artículo 112 de la *Ley de Vías Generales de Comunicación*, en virtud del cual, en el momento del estallamiento de la huelga el Estado interviene a la negociación concesionada para desarrollar un servicio público con sus trabajadores que designe, con el único fin de que no se interrumpan los servicios esenciales o indispensables para la colectividad.

Luego entonces, la requisa se justifica socialmente, sin embargo resulta violatoria del derecho de huelga que se consigna en las fracs. XVI y XVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

13. ALGUNAS MODALIDADES

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, deberán observarse las modalidades siguientes:

1. El emplazamiento deberá promoverse por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones de la rama industrial, pues to que el contrato ley se define como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y es declarado obligatorio en uno o varios estados o zonas económicas del territorio nacional”.
2. Deberá precisarse el día y hora de la suspensión de labores, 30 días o más posteriores a la presentación del emplazamiento.
3. La autoridad laboral deberá hacerlo del conocimiento del patrón, con la copia del emplazamiento dentro de las 24 h siguientes (art. 938).

14. CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

Los trabajadores, patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, *dentro de las 72 h siguientes* a la suspensión de los trabajos, la declaración de inexistencia de la huelga.

Cabe mencionar que la solicitud de inexistencia no sólo la puede promover la empresa emplazada, sino también los trabajadores inconformes o terceras personas afectadas por el movimiento, la cual deberá tramitarse por la vía incidental, dándole intervención a la autoridad para que resuelva jurisdiccionalmente lo procedente.

1. Huelga inexistente

Deberá declararse la huelga inexistente en los siguientes supuestos legales:

- a) Si la suspensión de labores se realizó por los trabajadores que no representan la mayoría en la empresa o establecimiento (art. 451).
- b) Si carece de objeto legal (art. 450).
- c) De no cumplirse los requisitos formales (art. 920).
- d) No puede declararse la inexistencia por causas diversas de las expuestas en la solicitud.
- e) De no solicitarse la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales conducentes por haberse consentido tácitamente (art 929 *in fine*).

2. Incidente

- b) La promoción de inexistencia se tramita por vía incidental y deberá presentarse por escrito, indicando las causales y fundamentos legales en que se apoye con las copias necesarias para correr traslado a la contraparte.
- c) No podrán posteriormente aducirse causas distintas.
- d) La Junta señalará fecha para el desahogo de la audiencia de pruebas y alegatos, dentro de un término no mayor de cinco días.
- e) Las pruebas deberán relacionarse con las causas de inexistencia hechas valer, o para comprobar el interés jurídico de los terceros afectados por la paralización de labores.
- f) Las pruebas deben rendirse en la audiencia incidental, y sólo en caso de que no sea posible su desahogo se señalará otra fecha para su continuación.
- g) La Junta resolverá lo procedente *dentro de las 24 h siguientes de la recepción de pruebas*.
- h) Para emitir la resolución se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la que se dictará con los que concurren; en caso de empate, se sumará al voto del presidente el voto del representante ausente (art. 930).

El mecanismo de integración de la Junta antes señalado pone de manifiesto el interés de la sociedad en los conflictos de huelga al procurarse una resolución pronta y expedita que conlleve concentración y celeridad en el proceso.

3. El recuento

La prueba de recuento, de haber sido ofrecida, deberá desahogarse conforme a los principios siguientes:

- a) La Junta deberá señalar día y hora para su celebración.
- b) Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia.
- c) Deberán considerarse los votos de los trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento, siempre y cuando no haya concluido formalmente el vínculo laboral.
- d) No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores de nuevo ingreso, después de haber sido presentado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán formularse en el desarrollo de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas a efecto de acreditar las circunstancias que pudieran afectar o nulificar los votos emitidos en forma irregular, ya que debe procurarse que intervengan directamente los trabajadores interesados (art. 931) con las salvedades apuntadas.

Se ha considerado al recuento como la prueba idónea para justificar la voluntad mayoritaria de los trabajadores huelguistas, puesto que la autoridad laboral, en forma pública e individualizada, registra y comprueba el apoyo o el repudio al movimiento.

4. Efectos de la inexistencia

La declaración de inexistencia de la huelga, producirá los siguientes efectos:

- a) Se fijará a los trabajadores un término de 24 h para que se reincorporen a sus actividades, apercibidos que de no hacerlo quedarán, salvo causa justificada, terminadas automáticamente las relaciones de trabajo.
- b) Deberá declararse que el patrón carece de responsabilidad en el conflicto, y de no presentarse a laborar sus trabajadores, podrá con tratar los que estime pertinentes.
- c) La Junta dictará las medidas necesarias para que efectivamente puedan reanudarse las labores (art. 932).

Los trabajadores podrán inconformarse en contra de la resolución mediante el juicio de amparo indirecto ante Juez de Distrito, y al no existir recursos ordinarios en el procedimiento laboral.

15. LA HUELGA ILÍCITA

Se considera que la huelga es ilícita:

- a) Cuando la "mayoría" de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa.
- b) En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (art. 445).

Declarada ilícita la huelga, se darán por concluidas las relaciones de trabajo de los trabajadores que intervinieron en el movimiento, sin embargo, esta medida radical carece de precedentes en la práctica (art. 934).

16. IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

a) Únicamente por solicitud de los trabajadores podrá resolverse la imputabilidad de la huelga o sometándose expresamente a la decisión de la Junta, ya que la ley de la materia no establece la posibilidad del “arbitraje obligatorio” para ambas partes, porque se considera como un derecho irrestricto de la clase trabajadora.

Sin embargo, en la práctica son los propios trabajadores los más afectados con el insometimiento al arbitraje, ya que sin la resolución jurisdiccional no se le puede obligar al patrón a pagar los salarios caídos, y en diversas ocasiones el pasivo laboral es superior a los activos de la empresa.

b) Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

c) Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta, seguirán dependiendo de su naturaleza jurídica:

- El procedimiento ordinario.
- El procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

d) Si la Junta determina en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a lo siguiente:

- Satisfacer las peticiones de los trabajadores que sean procedentes.
- Al pago de los salarios caídos generados durante la suspensión de labores, salvo que se trate de un movimiento por solidaridad (arts. 446 y 937).
- Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o bien a acatar el laudo pronunciado por la Junta, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, condenándolo a cubrir a los trabajadores el importe de tres meses de salario, 20 días por cada año de servicio, salarios caídos y prima de antigüedad en términos de los artículos 162 y 947 de la Ley de la materia.

17. TERMINACIÓN DE LA HUELGA

La huelga puede concluir por las siguientes circunstancias:

1. Acuerdo entre las partes.
2. Allanamiento del patrón, siempre y cuando cubra a los trabajadores los salarios dejados de percibir.
3. Por laudo arbitral de la persona o comisión elegida por las partes para tal efecto.
4. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que los trabajadores huelguistas sometieran sus diferencias al arbitraje de la autoridad (art. 469)
5. Nuestra legislación no previó el desistimiento de la acción como medio de terminación de la huelga, ya que se requiere en estas circunstancias la decisión de la autoridad o la voluntad del patrón de reanudar actividades.

24 Procedimiento de ejecución.

1. GENERALIDADES

La actuación del derecho objetivo tiene cabal cumplimiento mediante la ejecución forzada, toda vez que existe un complejo de actividades procesales del juzgador y de las partes que se unen en el procedimiento para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo o sentencia pronunciada en el juicio.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia, sino que abarca todos los actos necesarios para cumplimentar el fallo, es decir, la jurisdicción comprende “la fuerza vinculativa”, mediante la posibilidad de realizar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

J. Jesús Castorena¹ afirma que

...los laudos pueden contener resoluciones de la siguiente especie:

1. De condena de cumplimiento del contrato individual de trabajo, consistente en mandar reponer o reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que tenían antes del conflicto.

2. De condena de implantar nuevas condiciones de trabajo.
3. De condena de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
4. De condena de hacer.
5. De condena de no hacer.
6. De condena de dar cosa determinada.
7. De condena de pagar cantidad de dinero líquido o liquidable, conforme a las bases contenidas en el laudo.

El objeto de la ejecución, de acuerdo con el artículo 939 de la Ley, es cumplir plenamente:

1. Los laudos dictados por las Juntas.
2. Laudos arbitrales.
3. Resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica.
4. Los convenios celebrados ante las Juntas.

En materia laboral, el cumplimiento de los laudos compete exclusivamente a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

2. EJECUCIÓN POR MEDIO DE EXHORTO

Cuanto el laudo deba ser ejecutado en lugar distinto de la residencia de la Junta del conocimiento, el presidente girará atento exhorto a la Junta competente facultándola para hacer uso de los medios de apremio en caso de oposición a la diligencia de ejecución, ya que en caso contrario sería nugatorio el derecho que le asiste a cuyo favor se decretó el auto de ejecución.

Etimológicamente, la palabra “apremio” proviene de apremiar que significa compeler a uno que haga prontamente una cosa.

Por falta de conocimiento del negocio, el presidente de la Junta exhortada no está en condiciones de conocer de las excepciones que opongan las partes en la ejecución, las que deberán tramitarse directamente en la Junta de origen (art. 942).

A mayor abundamiento:

Si al cumplimentarse un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído previamente por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue el interesado para garantizar el monto de la cantidad, por la que se despachó la ejecución y de los daños y perjuicios que pudieran causarse. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto a quien lo remitió.

La disposición es justa, ya que el laudo no puede perjudicar a un tercero que no haya sido oído ni vencido en juicio oportunamente (art. 943).

3. GASTOS DE EJECUCIÓN

A diferencia del derecho civil y mercantil, en materia laboral no se encuentran reglamentadas las costas judiciales, por las que todo colitigante culpable queda obligado a liquidar; sin embargo, tratándose de la ejecución de los laudos, la Ley señala genéricamente que “los gastos que se originen en la ejecución serán a cargo de la parte que no cumpla”, desde luego, mediante requerimiento de la autoridad ejecutora.

4. CUMPLIMIENTO DE LOS LAUDOS

En los puntos resolutiveos del laudo condenatorio se deberá especificar, el plazo por el cual el demandado debe dar cumplimiento al fallo correspondiente.

Deberán cumplirse dentro de las 72 h siguientes a la que surta sus efectos su notificación; las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento (art. 945).

Existe una notable contradicción entre el *Código del Trabajo y la Ley de Amparo*, puesto que conforme a lo anterior los laudos deberán cumplirse en el plazo de tres días, y el juicio de amparo podrá promoverse dentro de los 15 días siguientes a su notificación, lo que puede conducir a que la resolución se cumplimente estando vigente el término de impugnación.

Cabe aclarar que el artículo 946 de la Ley laboral exige que al despacharse ejecución de cumplimiento de un derecho, la cantidad líquida de la condena deberá estar cuantificada en la misma resolución. La Ley de 1970 consideraba cantidad líquida cuando del laudo se podría inferir el monto de la liquidación.

5. INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE

El fenómeno de la insumisión al arbitraje se encuentra regulado por los receptos que se transcriben:

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracs. I y II y

IV. Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, frac. XXII, apartado "A" de la Constitución federal: "Artículo 948. Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519, frac. III último párrafo de esta Ley."

Frecuentemente se confunden los preceptos anteriores con los artículos 49 y 50 de la legislación ordinaria, toda vez que provienen de la misma frac. XXI del artículo 123 apartado "A" constitucional; cabe mencionar, sin embargo, sus diferencias fundamentales.

La negativa para acatar un laudo o someterse al arbitraje tuvo sus orígenes históricos en los deseos constitucionales de concretar la función de la autoridad laboral a solucionar problemas colectivos económicos; en dicha hipótesis las Juntas no tenían carácter jurisdiccional, puesto que no podía obligarse al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, pero su rebeldía se sancionaba con una indemnización.

Sin embargo, desde el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraron en posibilidad de resolver toda clase de conflictos, inclusive los jurídicos, el precepto constitucional originó confusiones.

En efecto, basta pensar que en el caso de reclamarse indemnizaciones por riesgo profesional, resultaba absurdo que con una simple negativa al arbitraje se cubrieran tres meses de salario, resultando un pago muy inferior al que consistía la obligación legal, y los abusos cometidos en casos de reinstalación también se multiplicaron.

Cabe concluir, por tanto, que los conflictos jurídicos no se rigen por estos preceptos, ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral, y la excepción a que se alude en los artículos 49 y 51 no tiene punto de identificación con el insometimiento a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo, basta un análisis metódico de la parte relativa para llegar a esta conclusión.

Los preceptos en cuestión indican: “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.”

Luego, sólo la autoridad juzgadora podrá *eximirlo de reinstalar*, lo que hace suponer que las partes se sometieron al Tribunal, y al dictarse laudo condenatorio, la demanda invoca una causal de excepción que, en caso de aceptarse bajo ese calificativo, le permitirá sustituir el cumplimiento del fallo por el pago de diversas cantidades previstas por la propia legislación.

Resulta, en consecuencia, un error invocar la excepción al iniciarse el proceso o durante su desarrollo, puesto que la hipótesis se encuentra condicionada al laudo condenatorio.

Algunas autoridades afirman que es preferible desde un principio invocar la circunstancia eximente para evitar pérdida de tiempo, lo cual viene a demostrar una ignorancia absoluta en la interpretación.

En todo caso, el patrón que de antemano acepte cubrir la prestación en efectivo, para ser congruente con la Ley, deberá allanarse a la reclamación, haciendo notar a la Junta que al dictarse laudo condenatorio demostrará la excepción y en esa forma se colocará dentro de la hipótesis prevista en tal concepto.

6. COSA JUZGADA

La cosa juzgada es el fin natural del proceso, luego entonces podría definirse como el objeto que ha sido motivo de un juicio en todas sus instancias y que constituye la única verdad legal.

Consecuentemente, la cosa juzgada es atributo exclusivo de la jurisdicción, ya que reúne los caracteres de la irreversibilidad, la inmutabilidad y la coercibilidad.

Por su parte, el artículo 354 del *Código Federal de Procedimientos Civiles* señala: “la cosa juzgada es la verdad legal y, contra ella no se admite recurso ni prueba de ninguna clase, salvo los casos expresamente determinados por la Ley”. “Hay cosa juzgada cuando la sentencia ha causado ejecutoria” (art. 356).

La *Ley Federal del Trabajo* es omisa respecto del concepto de cosa juzgada, se limita en el artículo 848 a disponer que contra las resoluciones laborales no procede recurso alguno, dejando abierta la posibilidad del juicio de garantías; sin embargo, la Corte ha sostenido lo siguiente:

Cosa juzgada. Para que exista cosa juzgada es necesario que se haya hecho un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa de pedir (hecho jurídico generador del derecho que se haga valer). (Jurisprudencia, Apéndice 1917—1975, pp. 69 y 70.)

Cosa juzgada. la reclamación de un todo generalmente incluye la reclamación de las partes que lo integran, pero cuando esto no sucede, la parte sobre la cual no existió decisión jurisdiccional puede ser reclamada mediante nuevo juicio. (Ejecutoria, informe 1979, p. 54.)

Cosa juzgada. El desistimiento de las acciones deducidas en juicio no implica que haya cosa juzgada, porque para esto se requiere que exista identidad de personas, cosas y acciones y un pronunciamiento de derecho, que no se emite en los casos de desistimiento.

En lo relativo a los convenios celebrados entre los trabajadores y patrones, que no constituyen cosa juzgada, porque las Juntas al aprobarlos no resuelven como órgano jurisdiccional, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes. (Jurisprudencia 1978-1979, Cuarta Sala, p. 35.).

25 Procedimiento de embargo

1. INTRODUCCIÓN

Cuando la sentencia definitiva establezca una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deberán seguirse los trámites necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan de la condena. El embargo, es precisamente el acto procesal que sirve para asegurar bienes del deudor, venderlos con posterioridad y, con su producto, cubrir la deuda al acreedor en cuyo favor se dictó el fallo.

En otras palabras, el embargo constituye la afectación y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, llevada a cabo mediante un acto jurisdiccional que así lo ordena.

“El acto de embargo”, implica un mandato de ejecución, requerimiento de pago y la actualización coactiva de la prevención.

“El mandato” de ejecución, consiste en los puntos resolutive de la sentencia que contiene la orden del juez, de exigir al deudor el pago al acreedor en el acto mismo del requerimiento el monto de lo sentenciado.

“La prevención”, consiste en el requerimiento al deudor para que pague y, en el caso de negarse, se le embargarán bienes suficientes de su propiedad para garantizar la deuda y los gastos de ejecución.

“La actualización coactiva” de la amenaza, consiste en el señalamiento de bienes para embargo y en el depósito de los bienes secuestrados en poder del deudor o de un tercero, que se convierte en depositario.

Luego entonces, el embargo ha sido considerado como el acto procesal en virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente.

Existen dos clases de embargo: provisional o preventivo, que se realiza antes del proceso o durante su desarrollo y tiene por objeto anticiparse a que el deudor se declare insolvente para evitar el cumplimiento de sus obligaciones; el ordinario, es el resultado de un laudo definitivo que condena al pago de prestaciones, el cual se niega a cubrir las el demandado.

Tomando en consideración la importancia de este acto procesal, analizaremos sus elementos.

a) Auto de embargo. Denominado también auto de ejecución, es la resolución dictada por la autoridad del trabajo, que ordena la práctica del embargo o del mandato diverso de la resolución (*v.g.*, reinstalación) En efecto, el presidente de la Junta, a petición de la parte interesada, dictará auto de requerimiento y embargo, de haber transcurrido el término de 72 h siguientes en que surta efecto la notificación del laudo.

b) Diligencia de embargo. En la diligencia de embargo, afirma el artículo 951, se observarán las normas siguientes:

I. El actuario se constituirá en el lugar donde el actor prestó sus servicios o en el nuevo domicilio del deudor, en sus oficinas, establecimiento o lugar señalado en el acta de notificación, de conformidad con el artículo 740 de la Ley;

II. De no encontrarse el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

- III. El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y de no efectuarlo se procederá al embargo;
- IV. En caso necesario, a juicio del actuario y sin autorización previa, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;
- V. Si ninguna persona se encuentra presente, el actuario practicará el embargo, fijando copia autorizada del acta respectiva en la puerta de entrada de la localidad; y
- VI. El actuario, bajo su más estricta responsabilidad, embargará “únicamente” los bienes necesarios y suficientes para garantizar el monto de la condena, sus intereses y los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no deben suspenderse. El actuario está legalmente facultado para resolver los incidentes o cuestiones que se susciten tiendan a evitar la realización de la diligencia.

c) Aseguramiento de embargo. Consiste en la traba del embargo, y los actos jurídicos en virtud de los cuales los bienes embargados se desplazan físicamente del patrimonio del deudor entrando en diverso, en forma proporcional, en tanto no se pague la deuda, o bien sean rematados.

2. BIENES INEMBARGABLES

El artículo 952 de la *Ley Federal del Trabajo*, señala concretamente los bienes que no podrán ser objeto de embargo:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de la familia;
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.
Podrá embargarse la empresa o establecimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de la Ley;
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;
- V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensable de conformidad con las Leyes;
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;
- VII. Los derechos de uso y de habitación; y
- VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fondo, a cuyo favor estén constituidas.

3. ELECCIÓN DE BIENES PARA EL EMBARGO

Corresponde exclusivamente al actuario, en el momento de la diligencia de embargo y tomando en consideración lo que expongan las partes, determinar los bienes que deben ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización, es decir, los que se puedan enajenar sin mayores obstáculos.

4. EMBARGO DE BIENES QUE NO SE TENGAN A LA VISTA

Si en el curso de la diligencia se advierte que los bienes que deban embargarse se encuentran en otro lugar, el actuario deberá trasladarse y previa identificación practicará el secuestro.

En efecto, el artículo 955 de la Ley señala: “Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y *previa identificación de los bienes, practicará el embargo.*”

5. EMBARGO SOBRE DINERO O CRÉDITO REALIZABLES EN EL ACTO

En caso de que los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del presidente de la Junta, para que de inmediato resuelva el pago al actor (art. 956). Cabe mencionar que el pago al acreedor no deberá realizarse en la diligencia de embargo, sino posteriormente por conducto del presidente ejecutor.

Son “créditos realizables en el acto”, los contenidos en títulos que circulan en el comercio libremente y que se transmiten por la simple aceptación del documento que los ampara.

6. EMBARGO SOBRE BIENES MUEBLES

Cuando el embargo recaiga sobre bienes muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo; el depositario tendrá la obligación de informar al presidente ejecutivo el lugar en que el depósito haya sido constituido. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario que más convenga a sus intereses (art. 957).

Practicado el embargo podrá designarse como depositario de los bienes al propio demandado. Esta medida se adopta con frecuencia al ser una fórmula de garantía o cuando se ofrece pagar dentro de un plazo perentorio.

Por otra parte, en términos del artículo 383, fracs. I y XI del *Código al para el Distrito Federal*, se considera como abuso de confianza, “el hecho de disponer o sustraer una cosa, su dueño, si le ha sido embargada tiene en su poder con el carácter de depositario judicial; y el hecho de disponer de la cosa depositada, o sustraerla, el depositario judicial o el designado por o ante las autoridades administrativas o del trabajo”.

7. EMBARGO SOBRE CRÉDITOS, FRUTOS O PRODUCTOS (RENTAS)

Cuando sean créditos, frutos o productos del resultado del embargo, se notificará al deudor o inquilino que el importe del pago correspondiente lo haga directamente al presidente ejecutor, apercibido de doble pago en de desobediencia.

En ese orden de ideas, el actuario requerirá al demandado para que le proporcione los documentos y contratos respectivos, haciendo constar el pago de las condiciones estipuladas, para evitar simulación de actos en contra de la parte que obtuvo.

8. EMBARGO SOBRE TÍTULOS DE CRÉDITO

El embargo de títulos de crédito obliga a designar un depositario que lo conserve y realizar todos los actos necesarios para que no se altere o menoscabe el derecho que el título represente, y a ejercitar las acciones o recursos que la Ley concede para hacerlo efectivo, quedando sujeto como consecuencia a las responsabilidades de un mandatario en procuración (art. 960).

9. EMBARGO DE CRÉDITO LITIGIOSO

Si el embargo fuere un crédito litigioso, se notificará el embargo al juez o autoridad que conozca del juicio respectivo, a efecto de que se reconozca personalidad al depositario designado con documentación idónea, para que pueda, en carácter de apoderado, por su propio derecho o por interpósita persona continuar con el trámite del procedimiento.

10. EMBARGO DE INMUEBLES

Cuando el secuestro recaiga en un bien inmueble, precisada su ubicación y colindancias, se ordenará dentro de las 24 h siguientes la inscripción en el Registro Público de la Propiedad (art. 962).

Con la reforma del 1980 se suprimió la circunstancia de que "la inscripción del embargo no causaría el pago de derechos de ninguna especie". Sin embargo, deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley, que establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno, contrariamente a la práctica.

11. EMBARGO DE FINCA URBANA Y SUS PRODUCTOS

El artículo 963 de la *Ley Federal del Trabajo* señala que:

Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menos al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias para su cumplimiento; y recabar en todos los casos la autorización del presidente ejecutor;
- II. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley;
- III. Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble, y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo;
- IV. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene;
- V. Presentar para su autorización al presidente ejecutor los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;
- VI. Pagar previa autorización del presidente ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y
- VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente mediante billetes de depósito, que pondrá a disposición del presidente ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

12. EMBARGO DE EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

En caso de que el secuestro se practique sobre una empresa o establecimiento, se nombrará un depositario "interventor con cargo a la caja", quien estará obligado a vigilar la contabilidad; administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible, y los demás actos inherentes a su cargo.

Si a juicio del depositario la administración no es conveniente o se puedan perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del presidente ejecutor, para que con anuencia de las partes y del interventor, en audiencia señalada para su efecto resuelva lo procedente.

Si el depositario es un tercero ajeno al juicio deberá otorgar fianza al presidente ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en la forma y términos que le indique la autoridad laboral. De acuerdo a lo anterior, el depositario deberá recibir las cantidades de dinero que provengan de las operaciones realizadas en la negociación; desempeñará funciones de inspección, vigilancia, administración y efectuará los gastos ordinarios de la empresa; el remanente lo entregará al presidente de la Junta al rendir las cuentas de su gestión.

13. PERFECCIONAMIENTO DE EMBARGO

De la naturaleza de los bienes secuestrados, las medidas que deberán adoptarse para su perfeccionamiento son:

- a) Tratándose de bienes muebles y si éstos no se tienen a la vista, el actuario deberá trasladarse al lugar donde se encuentren; comprobada su existencia, trabará el embargo correspondiente.
- b) Si los bienes son inmuebles el embargo se perfeccionará mediante su inscripción en el Registro Público de la Propiedad.
- c) Cuando recaiga en créditos o rentas se perfeccionará con la notificación al deudor o inquilino que los retenga o ponga a disposición del presidente el importe respectivo.
- d) Si se practica el embargo sobre finca urbana y sus rentas o sobre empresas mercantiles, el embargo se perfeccionará dando posesión al administrador o al interventor, notificando a los inquilinos la nueva situación del inmueble.
- e) Tratándose de embargo de créditos litigiosos, mediante la comunicación a la autoridad que conoce del conflicto.

14. AMPLIACIÓN DEL EMBARGO

El actor podrá solicitar la ampliación del embargo en los casos siguientes:

- I. Cuando los bienes embargados no sean suficientes conforme al avalúo para cubrir las cantidades por las que se despachó la ejecución.
- II. Cuando se promueva una tercería el presidente ejecutor podrá decretar la ampliación del embargo si a su juicio concurren las circunstancias anteriores, sin el conocimiento del demandado.

Cabe mencionar que la reforma suprimió incorrectamente la posibilidad de ampliar el embargo cuando se conozcan bienes diversos del deudor o los adquiridos con posterioridad al secuestro (art. 862, frac. II Ley de 1970).

15. RELACIÓN DE EMBARGOS

Para el supuesto de que sean practicados diversos embargos sobre los mismos bienes, deberá observarse lo siguiente:

- I. Si se practican en ejecución de créditos de naturaleza laboral, se pagarán en el orden sucesivo de los embargos.
- II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que se hubiese practicado previamente al fincamiento del remate.

Cuando el presidente ejecutor conozca la existencia de otro embargo, comunicará a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan sujetos a la preferencia del crédito de trabajo, debiéndose continuar el procedimiento para hacer efectivo el pago al trabajador.

El saldo líquido que resulte se pondrá a disposición de la autoridad embargante.

III. Una vez trabado el reembargo se continuará con la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos (art. 874).

29 Procedimientos paraprocesales o voluntarios

1. CONCEPTO

Paraprocesal significa "junto o a un lado"; vía que se coloca a un lado del proceso.

Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios son todos aquellos asuntos que, por mandato de Ley, por su naturaleza o por solicitud parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (art. 982).

2. OBJECCIÓN

Casi por unanimidad, las modernas doctrinas procesales han establecido que los procedimientos voluntarios no son una verdadera jurisdicción, lo que constituyen actos de administración confiados a órganos jurisdiccionales, aunque no dejan de reconocer en ellos características específicas que los distinguen de los meramente administrativos, no sólo en atención los órganos que los producen, sino a su propia naturaleza jurídica.

3. DIFERENCIAS

- a) La jurisdicción contenciosa entraña un conflicto de intereses; la voluntaria documenta, tutela o garantiza una circunstancia específica.
- b) La contenciosa se ejerce pronunciando un fallo, en la voluntaria, la certificación o eficacia legal de algún acto jurídico.
- c) En la jurisdicción contenciosa existen partes (actor, demandado, etc.); en la voluntaria sólo solicitantes o interesados y no existe proceso, litigio o causa sino expediente de la solicitud.

4. CLASIFICACIÓN

La *Ley Federal del Trabajo* ha clasificado a los procedimientos voluntarios de la siguiente forma:

a) Por mandato de Ley

Se tramitarán conforme a los procedimientos paraprocesales o voluntarios los mencionados a continuación:

1. Cuando por disposición de Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes se tenga que otorgar depósito o fianza concurriendo con el presidente de la Junta, el cual se lo comunicará a la parte interesada, así como la cancelación o devolución de la fianza, previa comprobación de cumplimiento de obligaciones a garantizar (art. 984).
2. Podrá solicitarse la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, cuando por disposición de la SHCP, sin existir objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable de clarado por el causante y éste haya impugnado dicha resolución, la podrá realizar dentro de los tres días siguientes a la fecha de notificación, debiendo garantizar la cantidad e intereses a repartir adicionalmente (arts. 985 y 986).
3. Cuando se solicita a la Junta la aprobación de los convenios o liquidaciones, debiéndose identificar a satisfacción los solicitantes, con objeto de cumplir con el párrafo segundo del artículo 33 de la Ley, debiendo desglosar la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de reparto de utilidades, dejando a salvo sus derechos para el caso de que la comisión no los hubiere determinado (art. 987).

4. La autorización para trabajar a los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16 años, que no hayan terminado su educación obligatoria, debiendo acompañar los documentos necesarios para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo (art. 988).
5. Los trabajadores podrán solicitar de la Junta, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido (art. 989).
6. Podrán concurrir personalmente a la Junta, el trabajador o sus beneficiarios a recibir cantidad de dinero, en virtud de convenio o liquidación (art. 990).

En los casos de rescisión del contrato de trabajo, previstos en el artículo 47, el patrón podrá solicitar de la Junta, que por conducto del actuario notifique al trabajador el aviso de despido, en caso de negativa a recibirlo, se deberá levantar una acta circunstanciada de la diligencia. La Junta, a los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación correspondiente.

Cabe mencionar sobre el particular que el artículo 47, última parte, de la Ley de la materia indica:
El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva. Proporcionándole a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En las reformas procesales de 1980 se incluyeron los dos últimos párrafos antes transcritos, puesto que el incumplimiento de la obligación patronal es, dar al trabajador el aviso de despido, únicamente originaba una sanción administrativa.

Sin embargo, se consideró que el incumplimiento a la norma legal implica una violación a la garantía de audiencia y legalidad del trabajador al desconocer con claridad las causas de su despido, estimándose injustificada la separación.

Como consecuencia de lo enunciado anteriormente, fue establecido un procedimiento legal denominado "paraprocesal o voluntario", en virtud del cual por conducto de la Junta podrá efectuarse la notificación al trabajador en caso de negativa a recibir el aviso de rescisión.

Al respecto, nuestro Máximo Tribunal ha precisado que el aviso de rescisión de la relación laboral sólo produce efecto cuando se notifica por medio de la Junta, si se prueba que el trabajador se negó previamente a recibirlo.

b) Por su naturaleza jurídica

Se tramitarán por esta vía:

1. La demostración de la existencia de hechos que han producido o están destinados a producir efectos jurídicos y que no deriven perjuicios a terceras personas.
2. Solicitar la intervención de la Junta, para que resuelva con certeza una situación jurídica en la que exista incertidumbre.

c) A solicitud de parte interesada

Cuando se requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovida cuestión litigiosa alguna entre las partes, podrá solicitarse a dicha autoridad que formalice, tutele u otorgue fuerza o eficacia a un acto jurídico determinado.

5. BASES DEL PROCEDIMIENTO

El trabajador, sindicato o patrón interesados, podrán concurrir a la Junta competente a solicitar, oral o preferentemente por escrito, su intervención, debiendo señalar expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pida se lleve a cabo.

La Junta, dentro de las 24 h siguientes, acordará la solicitud y, en su caso, señalará día y hora para desahogar la diligencia respectiva.

Independientemente de que la legislación laboral restablece casos específicos de procedencia de los procedimientos paraprocesales, se le atribuyen funciones amplias o generales a efecto de tramitar cuestiones laborales de diversa índole, que desgraciadamente en la práctica carecen de aplicación, por ejemplo:

- Consignación de salarios y prestaciones que el trabajador se negó a recibir.
- Consignación de bienes muebles o documentos que el patrón se negó a recibir en el momento del despido.
- Requisito formal para que el trabajador continúe con la prestación de sus servicios.
- Formulación de requerimientos a los patrones por impago de salarios o prestaciones.
- Actos preparatorios a juicio, etcétera.

Sería imposible enumerar todos los asuntos que podrían tramitarse por esta vía, ya que el legislador creó esta institución para servir adecuada mente, y como un reto a la imaginación de los litigantes. [...]

[...] 4. Las tercerías y preferencias de crédito.

Hemos hablado de la protección que se busca respecto a los derechos de los trabajadores, existiendo diversas instituciones en el Derecho del Trabajo, tanto en su parte subjetiva como en su parte adjetiva, que pretenden lograr el respeto a esos derechos; por tales motivos, dicha protección no podría verse nulificada ante figuras como el embargo, el remate, la quiebra, el concurso, etc., naciendo la necesidad de regular la preferencia que tienen los créditos a favor de los trabajadores sobre cualesquiera otros.

Es de recordarse que, la figura de tercerías excluyentes de dominio, procede cuando una persona ajena al proceso litigioso, ve afectados sus bienes, por lo cual, ve la necesidad de promover el levantamiento de embargo que se hubiera practicado en bienes de su propiedad; es decir, el ejercicio de esta tercería, tiene por objeto obtener de la Junta o Tribunal una declaración de que el Tercero ajeno a la litio, es el titular de los bienes o derechos que han sido afectados en el proceso en que se promueve y, que se provea lo necesario a efecto de que se levante el embargo practicado y se condene a quien tenga el bien o derecho, a devolverlo al tercerista.

En materia laboral, dicha tercería excluyente de dominio se tramita de la siguiente manera:

- Se interpone por escrito, acompañándose del título que funde la propiedad.

- Ante la autoridad que conozca del proceso que dio origen al embargo.
- Se tramitará vía incidental, por cuerda separada.
- Se citará a audiencia para que las partes efectúen las manifestaciones que consideren pertinentes y ofrezcan las pruebas necesarias.
- Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará que se pague el crédito declarado preferente.

Es importante señalar que, este procedimiento de tercería no suspende el proceso principal, únicamente lo hará en caso de que se pretenda llevar a cabo el remate o el pago de crédito.

También encontramos la figura de la preferencia de créditos, la cual consiste en que el producto del bien embargado se debe pagar preferentemente; como lo señalamos con antelación, los créditos de los trabajadores tienen preferencias sobre cualesquiera otro, tal y como lo estipulan los artículos 123, apartado 'A, fracción XXIII de nuestra Constitución y 113 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, para lograr esta preferencia se requiere seguir una tramitación:

- Solicitarse por escrito ante la Junta que esté conociendo del conflicto del cual se es parte.
- Señalar las autoridades jurisdiccionales o administrativas ante las cuales pueden rematarse y adjudicarse bienes del patrón.
- La Junta prevendrá a la autoridad ante la cual se puedan rematar o adjudicar los bienes del patrón que, los bienes embargados están afectados de pago preferente del crédito laboral, a efecto de que, antes de que se rematen o adjudiquen, se notifique al trabajador. [...]

(Footnotes)

¹ Rafael Caldera, Derecho del trabajo, El Ateneo editorial, Buenos Aires, 1960, p. 156.

² Organización Internacional del Trabajo, La conciliación en los conflictos de trabajo, (Manual de educación obrera), Ginebra, Suiza, 1961, p. 237

³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Seminario Judicial de la Federación, Quinta parte LXXX, p. 13. Amparo directo, 8259/62, Pedro J. Matar y coagraviados, 3 de febrero de 1964, cinco votos, ponente: Ángel Carvajal.

¹ Baltasar Cavazos Flores, 35 lecciones de derecho laboral, Trillas, México, 1983, p. 305.

¹ Jesús Castorena, Procesos del derecho obrero, México, 1980, p. 205.