

CONFLICTOS
INTERGREMIALES

De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo, se desprende la conclusión de que carece de legitimación procesal el sindicato de industria que demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo celebrado con una empresa perteneciente a una industria distinta de aquella que lo caracteriza, porque así se deduce de los artículos 17, 359, 360, 387, 388, 389 y 689 de la Ley Federal del Trabajo. La interpretación de los textos legales debe ser racional y la lógica impone como evidente, que no se le debe dar trámite al escrito de demanda de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo cuando ésta sea presentada por un sindicato que no sea de la misma rama industrial de la empresa demandada.

Resulta claro destacar que la legitimación procesal debe estudiarse previamente porque condiciona el ejercicio de la acción colectiva. Es inquestionable que la legitimación es un presupuesto procesal sin el cual no puede iniciarse ni desenvolverse válidamente un proceso, y es indispensable para que se pueda pronunciar una sentencia definitiva. Es inconcusos que se propiciará el desorden y la confusión en el sistema de pluralidad sindical establecido en nuestro país, a sabiendas de que la acción no puede prosperar si el actor no tiene legitimación jurídica.

LA LEGITIMACION PROCESAL EN LOS JUICIOS DE TITULARIDAD. FALTA DE RADIO DE ACCION.

El sindicato actor debe acreditar fehacientemente ante la Junta pertenecer a la misma rama industrial de la empresa demandada, lo cual constituye un requisito legal o presupuesto indispensable para poder exigir la titularidad del contrato colectivo de trabajo, conforme al artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 389 del propio Ordenamiento, de tal manera que si no satisface dicha exigencia existe una imposibilidad legal para la titularidad que se reclama. Las reglas que valen para la celebración del contrato colectivo, son aplicables a su titularidad, lo cual se desprende de la esencia misma del contrato colectivo.

Es de explorado derecho en materia laboral que carece de legitimación el sindicato que demanda la titularidad del pacto colectivo de trabajo

De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo, se desprende la conclusión de que carece de legitimación procesal el sindicato de industria que demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo celebrado con una empresa perteneciente a una industria distinta de aquella que lo caracteriza, porque así se deduce de los artículos 17, 359, 360, 387, 388, 389 y 689 de la Ley Federal del Trabajo. La interpretación de los textos legales debe ser racional y la lógica impone como evidente, que no se le debe dar trámite al escrito de demanda de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo cuando ésta sea presentada por un sindicato que no sea de la misma rama industrial de la empresa demandada.

Resulta claro destacar que la legitimación procesal debe estudiarse previamente porque condiciona el ejercicio de la acción colectiva. Es incuestionable que la legitimación es un presupuesto procesal sin el cual no puede iniciarse ni desenvolverse válidamente un proceso, y es indispensable para que se pueda pronunciar una sentencia definitiva. Es inconcuso que se propiciaría el desorden y la confusión si se diera entrada a todas las demandas de titularidad que en un momento pudieran presentarse, dado el sistema de pluralidad sindical establecido en nuestro país, a sabiendas de que la acción no puede prosperar por falta de legitimación jurídica.

El sindicato actor debe acreditar fehacientemente ante la Junta pertenecer a la misma rama industrial de la empresa demandada, lo cual constituye un requisito legal o presupuesto indispensable para poder exigir la titularidad del contrato colectivo de trabajo, conforme al artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 389 del propio Ordenamiento, de tal manera que si no satisface dicha exigencia existe una imposibilidad legal para la titularidad que se reclama. Las reglas que valen para la celebración del contrato colectivo, son aplicables a su titularidad, lo cual se desprende de la esencia misma del contrato colectivo.

Es de explorado derecho en materia laboral que carece de legitimación el sindicato que demanda la titularidad del pacto colectivo de trabajo

si tiene un objeto y radio de acción distinto a las actividades de la empresa demandada, porque es indudable que carece de idoneidad para representar el interés profesional de los trabajadores de la misma; por ejemplo, un sindicato de trabajadores metalúrgicos que reclamase la titularidad del contrato colectivo de una empresa armadora de automóviles, estaría imposibilitado de proporcionar a la empresa el personal necesario al aplicar la cláusula de exclusión de ingreso. La excepción que se interpone en los conflictos intergremiales de falta de legitimación jurídica y de radio de acción es de especial pronunciamiento, y opera en aquellos casos en que el radio de acción del sindicato reclamante no corresponde a la rama de la industria de la empresa a la que se está demandando. Un sindicato de industria determinado no puede ser titular del contrato colectivo de trabajo con una empresa perteneciente a una industria distinta de aquella que caracteriza al sindicato contratante; y la razón es obvia: Si para ser titular de un contrato colectivo de trabajo bastara únicamente constituir un sindicato de cualquier naturaleza que éste fuera, saldría sobrando desde luego el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo que define las distintas características de los sindicatos reconocidos por la Ley, o sea los sindicatos gremiales, los de empresa, los industriales, los nacionales de industria y los de oficios varios.

Es evidente que no se le puede dispensar a un sindicato actor de las normas que libremente se impuso al establecer sus estatutos. Ellos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concreta, con vida propia: Son la ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamenta su existencia y al mismo tiempo, la legitima. Son, de tal forma, el cuerpo legal que la entidad se dá a sí misma como conjunto de reglas donde se establecen los derechos y deberes de los asociados y el régimen de desenvolvimiento de la asociación. Ferrara define a los estatutos como: "El ordenamiento constitucional de la asociación, esto es, el conjunto de normas que regulan de un modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, la forma de funcionamiento y su actividad externa" (Teoría de la Persona Jurídica, pág. 725).

Toda clase de procedimiento debe liberarse de lo inútil, porque sólo complica y dilata la actividad que se desarrolla en el mismo. El criterio sustentado de que carece de legitimación procesal el sindicato que demanda la titularidad si tiene un objeto y radio de acción distinto a las actividades de la empresa demandada, recoge la valiosa experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y su propósito es corregir vicios o prácticas nocivas, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Tiende la tesis a garantizar el ejercicio efectivo a la titularidad y evitar un trámite inoperante que conduciría a un laudo desfavorable. Constituye una medida de seguridad y de orden en las disputas de tipo jurídico-colectivo, el analizar previamente si se satisface el requisito de viabilidad. El que la Junta examine de oficio si existe legitimación jurídica para ejercitar el derecho a la titularidad, tiene incuestionablemente por objeto liberarse de lo inútil y ocioso, en beneficio de las partes, de los trabajadores y del propio Tribunal del Trabajo. De tal manera que hay un imperativo categórico, una razón de orden público, social, una necesidad útil en que el criterio sustentado en la ponencia sea atendible.

NO ES POSIBLE SUBSANAR LA DEMANDA AL SINDICATO ACTOR

No hay que olvidar que el Capítulo Décimocuarto relativo a "Procedimientos Especiales" se establece para dar celeridad a aquellos negocios que por cuantía o por la naturaleza de las acciones que se interponen, pueden ser objeto de un trámite más ágil, sin que tengan que estar sujetos a las complicaciones del procedimiento ordinario. Ahora bien, teniendo en cuenta el espíritu del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que establece entre otras cosas que a falta de disposición expresa se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, debe seguirse en la especie el mismo criterio de carencia de legitimación que se sigue en los conflictos de huelga en que se examina de oficio este aspecto (artículos 923, 920 y 450), por tratarse de un presupuesto procesal, o sea el requisito sin el cual no puede iniciarse ni tramitarse con eficacia jurídica el proceso, porque debe existir desde que éste se inicia y subsistir durante él. Consecuentemente, el Tribunal del Trabajo debe antes de averiguar si existen las condiciones de la acción, estudiar los presupuestos procesales.

Por consiguiente, el principio de brevedad procesal que prepondera en los Procedimientos Especiales, las reglas de interpretación, los argumentos de equivalencia y aún de mayoría de razón, vienen a ser aplicables al caso.

La tesis sustentada se apoya en lo dispuesto por los artículos 17, 359, 360, 365, 371 fracciones I y III, 387, 389, 685, 689, 892, 893 y 899 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

UNICA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no le deben dar trámite al escrito de demanda de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo cuando ésta sea presentada por un sindicato cuyo radio de acción sea distinto a las actividades de la empresa demandada, en virtud de que carece de legitimación procesal.

El legislador con el fin de corregir las desigualdades manifiestas entre los dos factores de la producción, el patrón y el trabajador adoptó la doctrina de Eduardo J. Couture de la igualdad por compensación.

Las partes de la relación de trabajo no se encuentran, en el terreno económico y social, en un plano de igualdad, por un lado tenemos a los empleadores, quienes poseen una superioridad económica y por el otro, tenemos a los trabajadores, ostentando una posición de inferioridad económica en razón precisamente de su situación de dependencia y necesidad. Si la legislación diese un trato igual a partes tan desiguales, no se estaría corrigiendo una desigualdad social, sino institucionalizando la superioridad de unos y la inferioridad de otros. Por lo tanto, la única forma que se vislumbró para poder lograr una mayor igualdad en este campo, es la de dar un tratamiento jurídico más ventajoso a los que tienen la inferioridad, consagrando desigualdades jurídicas de éstos, de tal forma que las diferencias sociales y económicas se vean atenuadas.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN LOS CONFLICTOS EN QUE SE DISCUTE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO ES POSIBLE SUBSANAR LA DEMANDA AL SINDICATO ACTOR.

La Exposición de Motivos de las Reformas de 1980 señala: "La igualdad de las partes en el conflicto es un importante principio jurídico que se conserva a través del arbitraje propuesto. Para esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales laborales, con el propósito de equilibrar nuevamente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda del actor para evitar que por incurrir en ella en alguna falta técnica prevista en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, y bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y conseguir el pago de los salarios que dejó de percibirse".

Subsanar las deficiencias de la ley y sus reglamentos que establece la Iniciativa, constituyen un deber del Tribunal del Trabajo, para

El legislador con el fin de corregir las desigualdades manifiestas entre los dos factores de la producción: el patrón y el trabajador adoptó la doctrina de Eduardo J. Couture de la igualdad por compensación.

Las partes de la relación de trabajo no se encuentran, en el terreno económico y social, en un plano de igualdad, por un lado tenemos a los empleadores, quienes poseen una superioridad evidente; y por el otro, tenemos a los trabajadores, ostentando una posición de inferioridad económica en razón precisamente de su situación de dependencia y necesidad. Si la legislación diese un trato igual a partes tan desiguales, no se estaría corrigiendo una desigualdad social, sino institucionalizando la superioridad de unos y la inferioridad de otros. Por lo tanto, la única forma que se vislumbró para poder lograr una mayor igualdad en este campo, es la de dar un tratamiento jurídico más ventajoso a los que tienen inferioridad, consagrando desigualdades jurídicas de éstos, de tal forma que las diferencias sociales y económicas se vean atenuadas y las partes puedan encontrarse en una posición más equilibrada. De esta forma el derecho laboral se convierte en un instrumento que tiende a reducir las diferencias económicas y a buscar un mayor equilibrio en las relaciones de trabajo.

CONCLUSIONES

UNICA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no le deben dar trámite al escrito de demanda de nulidad y administración del contrato colectivo de trabajo cuando esta sea presentada por un sindicato cuyo radio de acción se limite a una zona geográfica específica. EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN LOS CONFLICTOS EN QUE SE DISCUTE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO ES POSIBLE SUBSANAR LA DEMANDA AL SINDICATO ACTOR.

El legislador con el fin de corregir las desigualdades manifiestas entre los dos factores de la producción: el patrón y el trabajador adoptó la doctrina de Eduardo J. Couture de la igualdad por compensación.

Las partes de la relación de trabajo no se encuentran, en el terreno económico y social, en un plano de igualdad, por un lado tenemos a los empleadores, quienes poseen una superioridad evidente; y por el otro, tenemos a los trabajadores, ostentando una posición de inferioridad económica en razón precisamente de su situación de dependencia y necesidad. Si la legislación diese un trato igual a partes tan desiguales, no se estaría corrigiendo una desigualdad social, sino institucionalizando la superioridad de unos y la inferioridad de otros. Por lo tanto, la única forma que se vislumbró para poder lograr una mayor igualdad en este campo, es la de dar un tratamiento jurídico más ventajoso a los que tienen inferioridad, consagrando desigualdades jurídicas de éstos, de tal forma que las diferencias sociales y económicas se vean atenuadas y las partes puedan encontrarse en una posición más equilibrada. De esta forma el derecho laboral se convierte en un instrumento que tiende a reducir las diferencias económicas y a buscar un mayor equilibrio en las relaciones de trabajo.

La Exposición de Motivos de las Reformas de 1980 señala: "La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero

no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social. Por su parte, la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros. Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta Ley".

Ahora bien, la tramitación de los procedimientos especiales se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo, precepto este último que remite a las reglas del juicio ordinario en lo que sean aplicables. Cabe advertir, que en un juicio laboral en el cual se reclama la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, se ejercitan acciones colectivas, y por ello no está en disputa el interés jurídico de trabajador alguno en lo personal, sino de los sindicatos obreros contendientes. Por consiguiente, es incuestionable que las personas físicas carecen de interés jurídico.

En suma, cuando se discute la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la cuestión se tramita a través de los procedimientos especiales que

establece la Ley, en los términos de los artículos 892 a 899 de la Ley de la Materia, y no es posible subsanar la demanda al sindicato actor, ya que dicha entidad sólo reclama a otra de igual naturaleza la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y no se encuentra en litigio ningún derecho de trabajador en forma individual o colectivo.

Lo anterior, se apoya en lo dispuesto por los artículos 609 fracción I, 617 fracción III, 620 fracción II, 17 y 892 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES:

UNICA:- En los juicios en que se discute la titularidad del contrato colectivo de trabajo, no es posible subsanar la demanda al sindicato actor, ya que está en disputa el interés de los sindicatos contendientes, y no está en juego el interés o derecho del trabajador en lo personal.

REITERACION DE LAS DEMANDAS DE
TITULARIDAD RELATIVAS AL MISMO
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.