

271  
2ej-



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"

## LA IMPROCEDENCIA DE LA HUELGA EN INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS



**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**SANDRA ILIANA REYES CARMONA**



ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1992

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**LA IMPROCEDENCIA DE LA HUELGA EN INSTITUCIONES  
NO LUCRATIVAS**

**Introducción**

**CAPITULO I Derecho Del Trabajo, Relaciones y Conflictos.**

1.-	<u>Derecho del Trabajo</u> .....	1
1.1.-	Antecedentes históricos generales .....	1
1.2.-	Antecedentes históricos en México .....	8
1.2.1.-	Epoca pre-colonial .....	8
1.2.2.-	México independiente .....	10
2.-	<u>Relación de trabajo</u> .....	13
2.1.-	Antecedentes históricos .....	13
2.2.-	Concepto .....	16
2.3.-	Corriente contractualista .....	16
2.4.-	Corriente relacionista .....	19
2.5.-	Relaciones individuales .....	20
2.6.-	Relaciones colectivas .....	22
3.-	<u>Conflicto de trabajo</u> .....	24
3.1.-	Concepto .....	24
3.2.-	Clasificación .....	25
3.3.-	Formas de solución .....	27

**CAPITULO II Empresas E Instituciones No Lucrativas.**

1.-	<u>Empresas</u> .....	33
1.1.-	Concepto .....	34
1.2.-	Clasificación .....	38
1.3.-	Organización .....	41
1.4.-	Fines .....	42
2.-	<u>Instituciones</u> .....	44
2.1.-	Concepto .....	44
2.2.-	Instituciones no lucrativas .....	46
3.-	<u>Instituciones De Asistencia Privada</u> .....	47
3.1.-	Concepto .....	47

3.2.-	Tipos .....	48
3.3.-	Fines .....	48
3.4.-	Trabajadores .....	50
4.-	<u>Asociación Civil</u> .....	52
4.1.-	Concepto .....	52
4.2.-	Fines .....	52
4.3.-	Trabajadores .....	53
5.-	<u>Cooperativas</u> .....	53
5.1.-	Concepto .....	53
5.2.-	Tipos .....	55
5.3.-	Fines .....	56
5.4.-	Trabajadores .....	56
6.-	<u>Sindicatos</u> .....	58
6.1.-	Antecedentes .....	58
6.2.-	Concepto .....	60
6.3.-	Clasificación .....	61
6.4.-	Fines .....	62
6.5.-	Trabajadores .....	67

### CAPITULO III Huelga.

1.-	<u>Generalidades</u> .....	69
1.1.-	Antecedentes históricos .....	69
1.2.-	Antecedentes históricos en México .....	72
1.3.-	Concepto .....	74
1.4.-	Tipos de huelga .....	77
2.-	<u>Procedimiento de huelga</u> .....	81
2.1.-	Etapas doctrinales .....	81
2.2.-	Clasificación de la huelga .....	91
2.2.1.-	Huelga lícita .....	93
2.2.2.-	Huelga ilícita .....	94
2.2.3.-	Huelga inexistente .....	95
2.3.-	Requisitos de huelga .....	96
2.4.-	Formas de terminar la huelga .....	98
2.5.-	Objetivos de la huelga .....	99

### CAPITULO IV Consecuencias Y Posibles Soluciones Frente A Las Huelgas De Instituciones No Lucrativas.

1.-	Consecuencias políticas .....	105
2.-	Consecuencias económicas .....	110
3.-	Consecuencias sociales .....	116

4.- Propuestas para la posible solución de las huelgas en instituciones no lucrativas .....	119
Conclusiones .....	133
Bibliografía .....	135
Bibliografía auxiliar .....	136

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

El objeto del presente estudio, es intentar influir en el ánimo de los juristas para que consideren que por encima de los derechos individuales o de grupo, deban estar los del bien común.

Toda sociedad evoluciona y por ende el derecho debe hacerlo también, no debemos permitir que nuestra legislación se enfielce, abramos nuestro criterio y aceptemos los cambios que nos rodean. Nuestro Derecho Positivo Mexicano está descuidando un aspecto importante, el bien común, mismo que ha venido realizando y procurando las diversas Instituciones no Lucrativas en nuestro país. La problemática que atendemos, nace de inquietudes discutidas en aulas de esta Universidad, así como de las experiencias que he vivido a lo largo de mi carrera con las huelgas suscitadas en nuestra Universidad Autónoma de México, hechos que me hicieron pensar no sólo en los problemas que ocasiona la paralización de Instituciones como nuestra Universidad, sino que también considero a los distintos organismos cuyos fines son de beneficencia.

Nuestra legislación laboral en su afán de proteger a los trabajadores ha descuidado, a nuestra opinión, un aspecto importante, "el bien común"; el enfoque de este trabajo busca dar apoyo a dichas Instituciones no Lucrativas, ya que éstas emplean personal para el funcionamiento de su labor, consideramos como tales a las

Universidades Autónomas, Institutos de Beneficencia, Orfanatorios, Asilos, Cruz Roja, o bien Asociaciones Culturales y de Apoyo Social.

A las citadas Instituciones deben dárseles un trato especial dentro de nuestro Derecho Positivo Mexicano; el presente trabajo simplemente contempla a una parte de nuestro derecho nacional, el laboral, y específicamente dentro de este derecho, nos avocaremos a la huelga, movimiento que por sí ya tiene repercusiones grave en la sociedad cuando se trata de empresas; imaginémonos entonces las repercusiones que se darían cuando estas huelgas afectan a organismos de beneficencia.

Para desarrollar el tema que nos ocupa, me base en principios filosóficos y laborales, así como estudios socio-políticos y económicos, para así intentar dar soluciones justas y prácticas al problema que planteo, ya que el dejar que se susciten a discreción dichos movimientos, sería atentar contra el bienestar social. Como miembros de la sociedad y como estudiosos del derecho, debemos procurar sean respetados los derechos sociales, así como contribuir al bienestar social con reformas laborales que prevean el bien común.

Para dar soluciones justas a cualquier problema es necesario considerar nuestros antecedentes históricos legales y así darnos

cuenta de lo que nos falta por hacer, por ello concluyo diciendo que debemos dar mayor importancia a los derechos sociales y del bien común, sobre los de grupo o particulares y las huelgas en Instituciones no Lucrativas atentan contra los primeros.

## C A P I T U L O

### I

#### DERECHO DEL TRABAJO, RELACIONES Y CONFLICTO

##### 1.- DERECHO DEL TRABAJO.

###### 1.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS:

Desde sus inicios, la humanidad ha basado su forma de vida tanto económica como socialmente hablando, en la producción, gracias a la cual se genera el trabajo desempeñado por los hombres, esta actividad conforme han ido pasando los años, se ha vuelto más complicada.

El antecedente más remoto de la existencia del trabajo que tenemos conocimiento, se dió en el Antiguo Egipto, ya que fue uno de los pocos países que legisló sobre los derechos laborales.

durante el tercer milenio, en el Antiguo Egipto, se dictaron Leyes y Decretos en torno a las relaciones laborales, pues fue de los pocos países de la antigüedad que contemplaban al salario como la remuneración que entregaba el patrón a su trabajador por los servicios recibidos; durante esa época, los jornaleros, empleados de talleres y obreros, recibían un salario previamente, determinado por las autoridades de la región; también

se tiene conocimiento que el salario podía ser en especie o en dinero. Una característica de remuneración en el el Antiguo Egipto, era el hecho de que a los trabajadores de igual rango se les pagara un salario distinto según fuera la carga familiar que tuvieran, ya que los solteros recibían un salario menor que los casados; por otro lado y en relación a los permisos para faltar a laborar, se les otorgaban solo en caso de fiestas religiosas, causas de duelo, enfermedad, impureza física y fiestas personales, claro esta que sin goce de sueldo; los trabajadores del Antiguo Egipto, contaban con siete días al mes para descansar y también gozaban de los derechos que ahora se conocen como accidentes de trabajo, así mismo, contaban en los establecimientos con un lugar que diera asistencia médica, dicha atención, no era considerada como obligación para el patrón; sin embargo tanto el empleador como el trabajador, tenían un código moral de trabajo ya que el patrón procuraba bienestar a sus empleados y estos trabajaban con esmero; en el Antiguo Egipto, también se contemplaban las jubilaciones, mismas que se otorgaban con anuencia del Faraón. (1)

En Roma, se dieron los denominados "collegia epifium" o bien colegios de artesanos, dichas instituciones se originan a consecuencia de la reorganización de la Ciudad Romana, emprendida por Servio Tulio, pues los collegia, en un principio tenían carácter religioso y mutualista; posteriormente, durante la República Romana, tuvieron escasa importancia ya que no gozaban de personalidad jurídica ni podían poseer bienes propios. La caída de

---

1.- Ernesto Krotoschín, Instituciones del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1967, Pág. 356.

lo collegia se dió a consecuencia de que los artesanos fueron sustituidos por el trabajo de esclavos, teniendo que ponerse los primeros al servicio de políticos rebeldes de la época, lo que provocó que Julio Cesar los disolviera. Durante la época de Augusto, se les dió a los collegia, una nueva reglamentación, sustituyendose el sistema de libre formación por el de autorización previa. El máximo desarrollo de que fueron objeto los collegia, se dió posterior a la desaparición de la esclavitud, pues aumentó la necesidad de contratar hombres libres. Durante la época de Alejandro Severo, surgió una nueva organización, ya que se limitaron y dividieron las distintas profesiones y se permitió a los collegium, dictar sus propios estatutos. (2)

En lo relativo a los conflictos de trabajo sucitados en Roma, se tiene conocimiento que durante la República, se dieron acontecimientos de tipo socio laboral, ya que el pueblo Romano, cansado de la explotación de que era objeto por parte de los patricios, se rebelo, negandose a trabajar y se dirijieron al Monte Sacro, a consecuencia de lo cuñl la ciudad empezó a morir, situación que hizo comprender a los aristócratas de la época sobre la necesidad de los trabajadores, hablando entonces con el Senador Menenio Agripa, para que éste a su vez hablara con los huelguistas y los convenciera de volver a trabajar; los empleados en respuesta, tornaron a sus trabajos no sin antes celebrar un

---

2.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1964, pág. 8.

pacto entre la aristocracia y la plebe con anuencia del Senado, para lo cual se instauró el tribuno, cuya comisión fué ir a Grecia a estudiar la legislación aplicable a Roma en materia de trabajo. (3).

Roma aportó tres formas distintas de prestación de servicios, y "Locatio Conductio Operarum", la "Locatio Conductio Operaris" y el "Mandatium"; no existe uniformidad de conocimientos, sobre el origen de dichas instituciones, al respecto el Prof. Mario de la Cueva afirma "dichas instituciones fueron consecuencia del desenvolvimiento de la esclavitud a hombres libres, ya que en un principio el Señor sólo se servía de sus esclavos, pero con el tiempo se fue adquiriendo la costumbre de tomar el arrendamiento a los esclavos de otra persona y más tarde cuando las necesidades así lo impusieron, acudieron los hombres libres al mercado público para ofrecer sus servicios" (4).

A continuación daremos una breve explicación de lo que era cada una de las distintas locatios.

"La Locatio Conductio Operarum", era un contrato en el que se establecía una relación personal entre una persona denominada locator, mismo que se obligaba a prestar sus servicios a otra segunda denominada conductor.

---

4.- De la Cueva Mario, Ob. Cit., Pág. 8 y 9.

"La Locatio Conductio Operaris", era un contrato de relación personal con la diferencia de que la subordinación desaparecía, ya que el servicio se prestaba en un taller ayudado por otras personas que ahí laboraban, respecto de las cuales el artesano dueño del taller se convertía en conductor.

Por su parte "el mandatam" a diferencia de los anteriores, era un contrato gratuito ya que sólo regía a personas no libres y para la realización de trabajos de baja categoría.

Durante la Edad Media, se fueron suscitando al triunfo del Cristianismo donde los patricios se volvieron señores feudales y los esclavos siervos, las conocidas injusticias laborales de que éstos últimos eran objeto, surgiendo una economía de ciudad, misma que sustituyo a la familiar, toda vez que se desarrolla la división de trabajo y la formación de oficios, las ciudades procuraban abastecerse así mismas, naciendo el régimen corporativo, sistema eminentemente patronal, ya que era una asociación de productores, donde los maestros y propietarios de los talleres se aglutinaban dentro de la corporación, para la defensa de los intereses recíprocos y comunes relativos a la producción.

Inglaterra, es el país que pone fin a las corporaciones citadas con antelación, durante el siglo XVI, utilizando las ideas individualistas de la época, apoyadas en las surgidas durante la Revolución Francesa; las ideas liberales consistían en considerar al hombre libre e igual a sus semejantes, situación que dá inicio al capitalismo, con la invención de la máquina, factor que origina la industrialización.

El máximo apogeo de la industrialización, se dió a consecuencia de que las pequeñas empresas fueron absorbidas por las poderosas, al respecto, señalamos la opinión de Juan D. Pozo: "en cuanto se proclamara pomposamente como fruto de la Revolución Francesa la libertad y la igualdad, permitiéndose que cada hombre de igual para igual contratase con los demás su trabajo, la realidad era muy diferente, los empleados monopolizaban la producción y controlaban el trabajo imponiendo a los empleados sus propias condiciones que eran aceptadas por que no existía oportunidad de rechazarla, visto que estaba el obrero en el dilema de aceptar la propuesta patronal o no tener empleo. Los trabajadores que entonces eran verdaderos propietarios en la acepción latina del término, pues su único bien eran sus hijos, miseria, servidumbre e ignorancia, son los frutos sociales que produce el industrialismo, combinado con una legislación individualista" (5), la industrialización no únicamente trajó

---

5. - Pozo Juan D., Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Tomo I, Buenos Aires 1961, Pág. 38.

desempleo sino que los pocos trabajadores de la época que tenían trabajo debían conservarlo a costa de cualquier precio y en ocasiones en detrimento de su dignidad como trabajadores ya que eran objeto de explotación, situación que con el correr de los años generó odio y resentimiento por parte de la clase trabajadora surgiendo reclamos que llegaron hasta el parlamento; originándose Leyes que regulan el trabajo.

En los primeros cincuenta años del siglo XIX, aparecieron finalmente y en beneficio del derecho positivo de Europa, las primeras leyes que reconocían y proclamaban los derechos de los trabajadores.

Inglaterra, país en el que la industrialización se dió de manera veloz; situación que provocó surgieran uniones obreras y por ende cambios al derecho laboral en pro de los trabajadores; surge en el año de 1824, la Ley que reconoce el derecho de asociación profesional y posteriormente surgen Leyes que prevenían los accidentes de trabajo.

En Francia; se aprobó la Ley de Protección al Trabajo de la Mujer y los menores; así como la Ley de accidentes de trabajo.

A finales del siglo XIX, Karl Marx; dió un impulso intelectual a los trabajadores; el Profesor Victor Mozart Russomano

y el Licenciado Miguel Bermudez Cisneros; opinan al respecto: " la reacción contra el progreso de las ideas socialistas en general y comunistas en particular, fue precisamente el desenvolvimiento de la legislación laboral dentro de la cuál fue proclamado en Francia el derecho de huelga en 1881, así como la protección contra accidentes de trabajo en 1884 y así en adelante" (6)

Durante el período comprendido entre las dos guerras mundiales se dió una nueva concepción del Derecho del Trabajo; pasaron a tener menos importancia las relaciones individuales de trabajo frente a las colectivas. Durante esta época; se derrumban las escuelas economistas liberales; se regula a mayor amplitud el derecho colectivo, la huelga y la asociación profesional a nivel internacional se crea el derecho del trabajo por medio de las convenciones y recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo.

## 1.2.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO:

### 1.2.1.- PRECOLONIA.

Para poder entender el Derecho Laboral Mexicano, es necesario remontarnos a su historia:

Los Aztecas, al contrario que en la cultura Griega y Romana, entendían al trabajo manual, no como motivo de vergüenza

---

6.- Mozart Russomano y Bermudez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1990, pág. 19.

sino como parte integrante de la sociedad, nuestros antepasados se encontraban divididos socialmente en cinco distintas castas: militares, sacerdotes, titulados, mercaderes, agricultores, obreros, artesanos y esclavos, en aquella época, no existían problemas laborales, ya que cada casta era consiente de su importancia social.

Durante el período de la colonia, los Españoles, lo hicieron con la idea de enriquecerse mediante la ocupación de nuestras tierras y explotación de los indios, a los cuales los consideraban como seres irracionales, motivo por el cual los esclavizaron, teniendo como únicos protectores a los clérigos que informaron a los Reyes de España del maltrato de que eran objeto los colonizados, estos como respuesta enviaron la "encomienda", que consistía en el reparto de indigenas a los colonos para que les enseñasen sus costumbres, les evangelizaran y se les integrara a la civilización, situación que los conquistadores no respetaron ya que continuaron explotando a los indigenas laboralmente hablando, a consecuencia de lo anterior, los Reyes dictaron las "leyes de indias", donde ordenaban se aboliera la esclavitud del indio y que fueran tratados como subditos de la corona, tambien en dichas leyes, se reglamentaba el salario como retribución justa que permitiera al indigena sostenerse de su trabajo. (7)

## 1.2.2.- MEXICO INDEPENDIENTE:

El primer acontecimiento importante para el Derecho del Trabajo en México independiente, se dió por Morelos en los Sentimientos de la nación al decir:

" Que como la buena Ley es superior a los hombres, las que dicte nuestro congreso, deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indignencia de tal suerte que aumente el jornal del pobre, mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto." (8)

Durante el Constituyente de 1857, pudo haber nacido el Derecho del Trabajo, ya que se puso a discusión el artículo cuarto de dicho proyecto, relativo a la libertad de industria y trabajo, debate iniciado por Vallarta, pero lamentablemente, éste confundió el problema de la libertad de industria con el de protección del trabajo, al respecto, creemos interesante citar lo que opina el profesor Mario de la Cueva: "Vallarta, hizo que el constituyente se desviara del punto de discusión y votará en contra del Derecho del Trabajo, su error consistió en creer que la intervención del Estado en la organización y en la vida de la industria, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación y se pensó que la reglamentación del contrato colectivo de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o gabelas a la industria y no se vió que la libertad de industria

podría substituir con una legislación que fijara el mínimo de condiciones de trabajo. (9)

Los antecedentes de que tenemos conocimiento en materia de Leyes del Trabajo, fue la legislación de Vicente Villada, promulgada por el Estado de México en 1904, esta contempla los riesgos de trabajo, imponiendo obligaciones a los patrones de indemnizar a sus trabajadores por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales excluyendose de responsabilidad al patrón en los casos de que el trabajador se encuentre en estado de ebriedad o por haber cumplido con sus deberes como debía.

En el año de 1906, nace la ley de Bernardo Reyes, esta, también impone al patrón indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo, pero agrega dos excluyentes de responsabilidad para el patrón la negligencia y culpa grave del obrero.

El Estado de Jalisco, dió aportaciones que contribuyeron a la creación del Derecho laboral en México, la Ley de Manuel M. Dieguez, de 1914, misma que prevé los descansos dominicales, obligatorios, vacaciones, así como jornadas de trabajo para tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

En el año de 1914, surge la Ley de Manuel Aguirre

---

9.-De la cueva Mario, ob. cit. pág. 94.

Berlanga, legislación menos limitada que la anterior ya que reglamentaba al contrato individual de trabajo, la previsión social y crea las juntas de conciliación y arbitraje, mismas que estaban constituidas en los municipios y divididas en tres secciones de la localidad.

El 4 de octubre de 1914, en Veracruz, se dictó la Ley de Candido Aguilar, dicha legislación a nuestro juicio, fue la más completa de la época, contempla la jornada de trabajo de nueve horas, descansos semanales, instituyendose el domingo como día de descanso oficial, fija salarios mínimos y dá bases para la previsión social, crea también a los inspectores de trabajo.

Es interesante mencionar la forma en que Yucatán, en el año de 1915, resolvió su problema social, ya que no pretendía únicamente evitar la explotación laboral sino también intentó contribuir a las demás legislaciones aportaciones prácticas, mediante la interrelación, surgiendo las denominadas " cinco hermanas", legislación que vinculaba el derecho Agrario, hacendario, catastral, municipal y laboral, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, dejando a un lado las ideas individualistas de la época, el profesor Mario de la Cueva dice al respecto: " La legislación del trabajo no debía de ser una legislación rígida, sino más bien un conjunto de bases que al desenvolverse en la

forma de convenios industriales celebrados por las respectivas organizaciones de trabajadores y patronos o mediante los fallos de los tribunales de trabajo, permitieran realizar permanentemente la idéntica oportunidad para todos" (10).

No fue sino hasta el año de 1917, en que el constituyente de Queretaro, designó una comisión especial que se encargara de redactar un proyecto que incluyera en la naciente constitución de 1917, derechos del trabajo, comisión que dió vida al artículo 123 constitucional, precepto de primordial importancia para el desarrollo del derecho laboral, ya que es la base de nuestra estructura jurídica laboral, sin embargo al entrar en vigor nuestra constitución, las distintas Entidades federativas, expidieron sus respectivos códigos laborales, y en el año de 1913, se unen criterios y se emite la ley Federal del Trabajo, legislación que se mantuvo vigente hasta que fue abrogada por la actual legislación en el año de 1970, que contempla tanto al derecho sustantivo como al procesal laboral, sin dejar obviamente, fuera al artículo 123 constitucional.

## 2.- RELACION DE TRABAJO:

### 2.1.- ANTECEDENTES:

El derecho laboral, ha pasado por varios periodos

---

10.- De la Cueva Mario, ob. Cit., Pág. 107.

históricos, como ya se vió en el numeral anterior, pero en materia de relaciones de trabajo, podemos afirmar que historicamente se dieron cinco distintas formas de expresión: La esclavitud, servidumbre, corporaciones, manufactureras y asalariados.

La esclavitud se caracterizó por ser el esclavo, el trabajador y el patrón el señor, que podía vender, rentar, prestar, cambiar y demás a su esclavo, mismo que realizaba trabajos exhaustivos.

Con la marcha de los años, poco a poco esta sumisión se transforma en dependencia pues si bien es cierto que se liberó al esclavo, paso a ser ciervo del patrón, iniciandose la etapa de la servidumbre; los latifundistas ocupaban a las personas como agricultores a cambio de pequeños lotes de terreno, mismos que los trabajadores podían habitar siempre y cuando pagaran un tributo al señor feudal que al principio era cubierto en especie y posteriormente en dinero; durante esta época el ciervo permanecía preso de la tierra que labraba, al grado de que si el señor feudal vendía parte o la totalidad de sus lotes, lo hacia con todo y labradores, quienes se obligaban a servir al nuevo dueño así como darle obediencia y fidelidad.

Con el transcurso de los años, surgen los oficios y por ende las corporaciones, mismas que analizamos anteriormente y

básicamente eran organizaciones que se unían según la actividad económica, internamente se organizaban jerárquicamente, siendo tres categorías, maestros compañeros y aprendices, el primero, estaba en lo alto de la jerarquía y tenía bajo sus órdenes a los aprendices, mismos que aprendían el oficio; la subordinación del aprendiz en relación con el maestro, era equiparable con la del ciervo y el señor feudal, con la diferencia de que el aprendiz, sólo quedaría bajo sus órdenes durante el tiempo que durara el aprendizaje.

Seguido a las corporaciones, surgieron los manufactureros, eran personas que trabajaban en beneficio del empresario, apareciendo los primeros signos del contrato individual de trabajo, pues el patrón ya otorgaba un salario al trabajador, pero aún así el obrero no tenía derecho de discutir mejores condiciones de trabajo con su empleador, teniendo que adherirse a los lineamientos previamente establecidos por el empresario y si el trabajador no aceptaba las reglas no obtenía el trabajo; dichas condiciones, continuaron durante todo el período industrial de la historia, en las fábricas los obreros estaban bajo un despotismo del patrón, no podían discutir mejores salarios ni condiciones de trabajo, posteriormente, con el advenimiento de las ideas liberales el trabajador era libre de escoger su labor y nace el contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades de las partes, sin embargo el obrero todavía sufría injusticias laborales pues no tenía forma de enfrentarse al patrón y a su fuerza.

Después de los distintos enfrentamientos que se dieron entre uniones de obreros y patrones, nace el asalariado, como lo conceptualizamos actualmente, trabajador con derechos y en ocasiones hasta excesivos, actualmente el trabajador puede obtener mejores condiciones de salario y de trabajo.

## 2.2.- CONCEPTO:

La relación de trabajo, hay que entenderla como el vínculo de obligaciones entre dos sujetos, uno que presta el servicio y otro que se beneficia con ello, nuestra doctrina contempla que dichos sujetos son el trabajador por un lado y el patrón por el otro, el primero es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado y el patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Existen dos distintas doctrinas que estudian las relaciones jurídicas del trabajo, la contractualista y la relacionista, mismas que a continuación las explicaremos:

## 2.3.- CORRIENTE CONTRACTUALISTA:

La corriente contractualista, basa su estudio en las

obligaciones del Derecho Civil, especialmente en el contrato civil, principios que tienen como antecedente las Instituciones de Derecho Romano, donde las prestaciones de servicio eran reguladas por medio del contrato, la presente corriente, busca principios de igualdad entre las partes; no olvidemos que el contrato en sentido estricto, es el acuerdo de voluntades sobre un objeto determinado, dirigido a un fin práctico que el derecho tutela, constituido por la presencia de dos o más personas que cubren ciertos requisitos. La corriente contractualista, no pretende tutelar a alguna de las partes, situación que actualmente no se da ya que nuestro derecho laboral, tiene como objetivo la igualdad entre trabajador y patrón mediante la protección del económicamente débil.

La corriente contractualista tiene a su vez distintas divisiones: La teoría del arrendamiento, la de la compraventa, la teoría de la sociedad y la del mandato.

La teoría del arrendamiento, fue difundida por el profesor Marcel Planiol y básicamente afirma que el trabajador renta sus servicios al patrón y este paga por ello; la crítica al respecto, estriba en la naturaleza misma del contrato de arrendamiento, ya que el objeto materia de arrendamiento, después de haberse usado y gozado debe devolverse a su propietario en las mismas condiciones en el que se recibió, hecho por demás imposible de cumplir por parte del patrón frente al trabajador, toda vez que

la energía desarrollada por el trabajador, se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

la teoría de la compra venta, encabezada por el Italiano Francesco Carnelutti, propone que el objeto del contrato es la energía humana, equiparandola con la energía eléctrica, la crítica al respecto es en el sentido de que la energía humana no puede ser separada del hombre por tanto no es objeto de compra venta.

Chatelain y Valverde, fueron los que defendieron la tesis de que el contrato de trabajo, era una sociedad y básicamente sostienen, que tanto el trabajador como el empresario aportan elementos que constituyen una sociedad y que ambas partes se unen para la realización de un fin común; la crítica al respecto es precisamente que no se da tal sociedad ya que de ser así se estaría frente a una persona jurídica integrada por socios, situación que no es viable en las relaciones jurídicas de trabajo.

En lo referente a la teoría del mandato, queda totalmente excluida, según afirma el profesor Mario de la Cueva al decir: " Dicho contrato se genera únicamente para el ejercicio de actos jurídicos". (11)

---

11.- De la Cueva, ob. Cit. pág. 452.

#### 2.4.- CORRIENTE RELACIONISTA:

La corriente relacionista fue expuesta por la escuela Alemana en el año de 1935 y afirma que las relaciones laborales no son exclusivamente generadas por el contrato y se deben regir por el derecho objetivo proteccionista del trabajo, o sea, que el trabajador se encuentra protegido independientemente de la voluntad del patrón o su propia voluntad, rigiendose imperativamente la prestación de servicios con independencia de su origen.

Al respecto el profesor Mario de la Cueva opina: "el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero patronales, es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio; hecho que determina por sí sólo la aplicación del Derecho del Trabajo, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes." (12)

El artículo 20 de nuestra legislación laboral, establece, " se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario".

---

12.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. pág. 123.

La relación jurídica del trabajo, se inicia en el preciso momento en que empieza el trabajador a prestar sus servicios; como se puede apreciar en las relaciones jurídicas de trabajo es necesaria la existencia de dos partes, el empleador y el empleado y dentro de este último debe contemplarse a las coaliciones y sindicatos. En México existen dos tipos de relaciones de trabajo, las individuales y colectivas.

#### 2.5.- RELACIONES INDIVIDUALES:

Las relaciones individuales de trabajo, como toda relación jurídica laboral, nace en el momento en que el trabajador presta sus servicios, generandose obligaciones para ambas partes, ya que tanto el patrón como el trabajador se obliga recíprocamente; uno dá el servicio y el otro otorga un salario por el mismo, dichas relaciones deben ser entonces de carácter personal, subordinado y retribuido, el trabajador queda a disposición del patrón. Al respecto el profesor Poul Pic dice: "las relaciones individuales de trabajo, son aquellas en virtud de las cuales una persona se obliga a ejecutar un servicio por cuenta de otra, la cuál a su vez se obliga a pagarle durante el mismo tiempo el salario convenido o fijado por cotumbre o el uso, a los trabajadores que entran en su profesión u oficio." (13)

---

13.- Dela Cueva Mario, ob. Cit. Pag. 481.

Nuestra legislación, exige ciertos requisitos de validez para la relación individual de trabajo y básicamente son:

a) La edad: Está afectada de nulidad, la relación de trabajo individual en la que el trabajador sea menor de catorce años o bien siendo mayor de esta edad pero menor de dieciseis años y que no haya terminado su educación obligatoria, salvo en los casos que la autoridad correspondiente así lo autorice.

Otra prohibición respecto a la edad, es la de utilización de menores de dieciocho años como trabajadores para prestar sus servicios fuera de la República Mexicana, salvo que dichos menores realicen trabajos especiales como artísticos, deportivos o los especificados en la Ley Laboral como trabajos especiales.

b) Los vicios del, consentimiento: al respecto nuestra legislación en el artículo 47 fracción I, determina que es causa de rescisión de contrato, el engaño al patrón por parte del trabajador o en su caso por la presentación de documentos falsos que afecten la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador.

Las relaciones de trabajo, pueden ser por tiempo fijo u obra determinada, según lo establece nuestra legislación laboral; al respecto el profesor Baltazar Cavazos Flores opina: "En caso de

que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación queda prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia, lo mismo sucede, cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra." (14)

Por último queremos aclarar, que las relaciones individuales de trabajo, subsisten aunque no exista contrato individual de trabajo, toda vez que la simple subordinación personal y retribuida del trabajador frente al patrón, presume la existencia del contrato.

#### 2.6.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.-

Las relaciones colectivas de trabajo, en nuestra legislación laboral, deben nacer por medio de un contrato colectivo de trabajo, a diferencia de las relaciones individuales de trabajo, dicho contrato sólo puede ser celebrado por asociaciones profesionales, según lo contempla nuestro artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo al decir; "contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos o trabajadores y

---

14.- Baltazar Cervazos Flores, lecciones del Derecho laboral, edit. Trillas, Mexico 1982, pág. 113.

uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El contrato colectivo de trabajo debe aplicarse a todos los trabajadores que laboren en la empresa o establecimiento en que se firme. Las relaciones colectivas de trabajo; también tienen requisitos de validez y son:

a) La capacidad de las partes, ya que el contrato colectivo sólo puede celebrarlo el o los sindicatos y el patrón o patrones.

b) El consentimiento, al respecto creemos importante transcribir lo que Mario de la Cueva afirma: " En materia laboral no existe tácitamente dicho requisito, sin embargo se basa en materia civil al afirmar que toda acto jurídico debe contener para su validez el consentimiento libre de vicios". (15)

c) Por último, las relaciones colectivas de trabajo, deben de contener para su validez y existencia las formalidades descritas en los artículos 25 y 390 de la Ley Federal del Trabajo, el primero referente a los generales y el segundo habla de que el contrato debe celebrarse por escrito y por triplicado, entregandose un ejemplar a cada una de las partes y depositando un tanto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal.

---

15.- De la Cueva Mario, ob. Cit. pág. 645.

Cabe señalar que no producirá efectos el contrato colectivo de trabajo al que le falte la estipulación de los salarios.

No olvidemos que dentro de las relaciones colectivas de trabajo, también contemplamos a las generadas a consecuencia del Contrato Ley, toda vez que éste, también es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, con el fin de establecer condiciones de trabajo dentro de una rama de la industria pero con la salvedad de que es obligatoria para una o varias entidades federativas.

### 3.- CONFLICTO DE TRABAJO:

#### 3.1.- CONCEPTO:

Para poder entender el significado de conflicto de trabajo, es necesario entender el significado de la palabra "conflicto" que viene del latín conflictus, que significa choque, oposición, contrariedad, contienda y oposición de intereses. (16)

En ese orden de ideas, decimos que los conflictos de trabajo son las fricciones que se producen en las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, entre estos o aquellos; para lo cuál creemos necesario el dar la clasificación genérica de los conflictos de trabajo.

---

16.- Diccionario jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones jurídicas de México, edit. Porrúa- UNAM, México 1987.

### 3.2.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:

En consecuencia a la autonomía del Derecho del Trabajo, así como la interrelación de este con las demás ramas del Derecho, es por lo que abundan las clasificaciones de conflicto de trabajo, pero creemos que la que realiza el profesor Mario de la Cueva es clara, misma que a continuación ilustramos:



Los conflictos de trabajo individuales, son aquellos que se suscitan entre los obreros y los patrones, entre los obreros, entre los patrones; Paul Pic opina al respecto: " Son los conflictos susceptibles de presentarse entre los trabajadores y los patrones y son conflictos o diferencias individuales o bien controversias entre un patrón y un obrero nacidas del contrato de trabajo o aprendizaje" (17), en ese orden de ideas reiteramos que los conflictos de trabajo individuales son las controversias que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo.

---

17.- De la cueva mario, ob. Cit. pág. 736.

Por su parte, los conflictos de trabajo colectivos, son los suscitados entre los sindicatos y el patrón o patrones; son las controversias de naturaleza económica o jurídica, mismas que con posterioridad analizaremos, y versan sobre la suspensión, supresión, modificación o interpretación jurídica de un contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando afecte el interés de sus integrantes.

Ahora bien, los conflictos de naturaleza económica, pueden presentarse tanto en los conflictos individuales como en los colectivos y versan sobre la creación, modificación, suspensión de las condiciones de prestación de los servicios, en la mayoría de los casos son diferencias colectivas, pues generalmente los trabajadores, lo que buscan es la creación de un contrato colectivo de trabajo.

En cambio los conflictos jurídicos, son los que se refieren a la aplicación y/o interpretación del Derecho laboral existente.

Con el objeto de esclarecer aún más la diferencias entre los conflictos de naturaleza económica y los de naturaleza jurídica, transcribimos la siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia:

"Ejecutoria del primero de marzo de mil novecientos treinta y ocho, Amparo Directo 2/38/2 ; Compañía Mexicana de Petroleo El Aguila y coagraviados.

"Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la junta por el derecho preexistente. y por la petición de las partes; puesto que las violaciones al orden jurídico sólo pueden decidirse por el Estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio en los conflictos de orden económico desempeña el Estado una función distinta que no es la de reparación de una violación al orden legal, sino la de creación de un Estado que regule la vida de la empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patrones."

### 3.3.- SOLUCION A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:

Uno de los principales objetivos del Derecho laboral, es dirimir los conflictos de trabajo, toda vez que es de interés para el Estado la justa y pronta solución a los mismos.

Los conflictos de naturaleza jurídica, en la mayoría de los casos se resuelven ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje; previo cumplimiento del procedimiento aplicable al caso, procedimientos que se encuentran establecidos en nuestra ley Federal del Trabajo y básicamente son dos; el procedimiento ordinario y el

procedimiento especial, este último se utiliza en los supuestos previstos en el artículo 892 de nuestra legislación laboral.

En lo relativo a los conflictos colectivos, estos se resuelven, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por ejemplo, la huelga es un conflicto colectivo, con procedimiento especial que se resuelve ante la Juntas si los trabajadores aceptan someterse al arbitraje correspondiente. Los conflictos colectivos de naturaleza económica se resuelven mediante un procedimiento especial instaurado precisamente para la solución : de estos, dicho procedimiento se encuentra regulado en el capítulo XIX de la Ley Federal del Trabajo, la idea de llevar los conflictos colectivos de naturaleza económica a un procedimiento especial, es precisamente por el tipo de diferencias que resuelve, pues recordemos que más que resolver asuntos jurídicos, buscan establecer condiciones de trabajo; al respecto cabe señalar el comentario del profesor Francisco Ramirez Fonseca: " En el Artículo 900 de la ley Federal del Trabajo, se consagra la idea, no de un tribunal juzgador, sino de un tribunal creador del Derecho en cuanto establece nuevas condiciones de trabajo, constituyendose el Tribunal en un legislador para las partes en conflicto. Tan es así que el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se orienta en el sentido de que es improcedente el Juicio de Amparo en contra del fondo de las resoluciones colectivas de naturaleza económica, y esto es así porque la junta en estos casos no esta interpretando sino creando

el derecho de acuerdo con las circunstancias que tienen a la vista. El Juicio de Amparo es procedente cuando se alegan violaciones al procedimiento, o sea, no se crea sino se interpreta el derecho para impulsar el procedimiento." (18)

Concluimos entonces que los conflictos jurídicos sean colectivos o individuales; se resuelven bajo las normas establecidas en la ley Federal del Trabajo y ante las Juntas de Conciliación antes citadas, pero mediante un procedimiento especial para el caso, con excepción de la huelga a la que también se le dá un trato especial; mismo que será objeto de estudio con posterioridad.

Queremos agregar; lo que la Suprema Corte de Justicia, resolvió al respecto:

CONFLICTOS OBREROS PATRONALES, tesis núm. 203, volúmen 910; Perezcano Alfredo, tres de marzo de mil novecientos sesenta y cinco: "Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su solución no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de este procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales que tienden a solucionar esta clase de conflictos; considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes y consecuentemente el

---

18.- Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial PAC, México 1990; pág. 268.

indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa y el arbitraje, como el sistema que tiene por objeto el suplir la voluntad de las partes, cuando esta falte.”

CAPITULO II

EMPRESAS E INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS

1.- EMPRESAS

- 1.1.- Concepto.
- 1.2.- Clasificación
- 1.3.- Organización
- 1.4.- Fines.

2.- INSTITUCIONES

- 2.1.- Concepto.
- 2.2.- Instituciones no lucrativas.

3.- INSTITUCIONES DE ASISTENCIA PRIVADA.

- 3.1.- Concepto.
- 3.2.- Tipos.
- 3.3.- Fines
- 3.4.- Trabajadores.

4.- ASOCIACION CIVIL.

- 4.1. Concepto.
- 4.2.-Fines
- 4.3.-Trabajadores.

CAPITULO II

EMPRESAS E INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS

1.- EMPRESAS

- 1.1.- Concepto.
- 1.2.- Clasificación
- 1.3.- Organización
- 1.4.- Fines.

2.- INSTITUCIONES

- 2.1.- Concepto.
- 2.2.- Instituciones no lucrativas.

3.- INSTITUCIONES DE ASISTENCIA PRIVADA.

- 3.1.- Concepto.
- 3.2.- Tipos.
- 3.3.- Fines
- 3.4.- Trabajadores.

4.- ASOCIACION CIVIL.

- 4.1. Concepto.
- 4.2.-Fines
- 4.3.-Trabajadores.

5.- COOPERTATIVAS

5.1.- Concepto.

5.2.- Tipos.

5.3.- Fines

5.4.- Trabajadores.

6.- SINDICATOS.

6.1. Antecedentes.

6.2.-Concepto.

6.3.-Clasificación

6.4.-Fines.

6.5.- Trabajadores

1.- EMPRESAS E INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS:

Es innato al hombre la tendencia a establecer uniones con sus semejantes, la gran importancia de estas, estriba en que no sólo es un fenómeno social sino que esta regulado por Leyes diversas de ahí que resulte ampliamente complicado aunar conceptualmente la multiplicidad de organizaciones humanas; actualmente nuestra legislación no contempla un Ley Única y uniforme que regule a las distintas organizaciones antes mencionadas, ya que su reglamentación se encuentra repartida en diversas Leyes, como en el caso de las asociaciones y sociedades civiles, que se encuentran reguladas por el Código Civil , o bien las sociedades mercantiles que a su vez las rige el Código de Comercio y así otras.

Por los motivos expuestos con anterioridad, es por lo que creemos pertinente realizar dos grandes clasificaciones de los distintos organismos en atención a sus fines.

ORGANISMOS	}	EMPRESAS
		INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS

Ahora bien, en sentido amplio por organizaciones entendemos a toda agrupación organizada jerárquicamente por hombres libres entre sí pero unidos por diversos vínculos, sus miembros

agremiados colaboran con un fin determinado mismo que puede volcarse en una Empresa o institución no lucrativa.

1.- EMPRESA:

1.1.- Concepto:

Uno de los temas de mayor interés teórico y práctico del presente estudio; es el hecho de precisar el concepto de empresa ya que según las características de estas, se funda nuestra hipótesis, sobre la procedencia o improcedencia de la huelga en instituciones no lucrativas.

A manera de introducción, en términos generales decimos que la empresa es la persona jurídica que tiene el capital y el titular puede ser una o varias personas y tienen como fines la producción o distribución de bienes o servicios.

Antes de entrar de lleno al concepto de empresa, creemos interesante dar la definición que de ésta da el diccionario de la Real academia Española:

"Es la casa, sociedad mercantil o industrial fundada para emprender

o llevar a cabo construcciones; negocios o proyectos de importancia", así mismo entiende por empresario a "la persona que por cesión o por contrato ejecuta una obra o explota un servicio público; persona que abre al público y explota un espectáculo o diversión".

Antes de entrar de lleno al estudio del concepto de empresa es necesario tomar en consideración los antecedentes de la misma ya que aun que la concepción de empresa surge en los tiempos actuales, esta ha existido en otras épocas; como manifestaciones en las que se encontraban ya articuladas la producción en un régimen económico semejante al actual.

La evolución histórica de la empresa se inicia en la antigüedad con la industria familiar o patriarcal y se prolonga hasta los comienzos de la edad media, en esta etapa los hombres formaban pequeños grupos autónomos que producían todo lo que requerían para satisfacer sus necesidades, su producción se basaba en la esclavitud para posteriormente convertirse en servidumbre; más adelante aparece el oficio ejercido por los artesanos, productores que ya no sólo trabajaban para sí, sino también para el cliente, volviéndose dueños de sus herramientas así como de la materia prima utilizada; con el pasar de los años, se constituye el trabajo a domicilio en el que el artesano ya no produce directamente para el público, sino por cuenta de grandes contratistas y aunque conservaba la propiedad de las herramientas no del material y el contratista afin de hacer

posible una mejor distribución del trabajo; reúne a los artesanos en un mismo local, facilitándoles tanto la materia prima como la herramienta que utilizarían, asegurándoles a cambio del producto una remuneración proporcional al tiempo utilizado. En esta última etapa, y durante la revolución industrial, surge la fábrica, donde la utilización de la máquina prevalece así como la concentración de capitales; es realmente en esta etapa en que se produce la creación de la empresa, concebida, como ente capaz de incrementar la producción de gran escala para servir a un mercado de consumo. (19)

No hay que confundir al establecimiento con la empresa, ambos términos son distintos y con reglas de aplicación diferentes; el primero es definido por el derecho laboral según consta en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo como: "La unidad de producción o distribución de bienes o servicios", este mismo artículo entiende por establecimiento, "la unidad técnica que como sucursal o agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"; a lo cual entendemos como el conjunto de instalaciones y personas que realizan un fin de orden técnico.

La disciplina económica, conceptualiza a la empresa como "la organización económica aislada e independiente de un proceso de producción capitalista, destinada al comercio para la consecución de la mayor ganancia posible; siendo al mismo tiempo la forma mercantil de la producción". (20)

- 19.- Guillermo Canacho Hernandez, derecho del Trabajo tomo I; Edit. Porrúa, México 1960 Pág. 207.  
 20.- Guillermo Caballenas, Derecho laboral Volumen II Edit. oneba, Buenos Aires, Argentina 1960, pág. 89.

En cambio para la doctrina: la empresa tiene además de los aspectos indicados con antelación otro carácter, según lo plasma el Lic. Guillermo Hernandez Camacho, ya que la concibe como "una sociedad jerárquicamente organizada, al decir que la empresa es la coordinación económica en las relaciones entre patronos y trabajadores". (21)

Por lo expuesto con anterioridad: es por lo que consideramos a la empresa como una organización independiente que produce o distribuye bienes o servicios para el mercado, siempre con ánimo de lucro.

Creemos interesante proporcionar el concepto de empresa que da la legislación colombiana, toda vez que une tanto los criterios económicos como los jurídicos; hecho que debería contemplar nuestra legislación ya que tanto la economía como el derecho, son considerados por nuestra doctrina como ciencias independientes y con métodos y fines distintos considerando a la primera como una ciencia descriptiva y la segunda como una ciencia que establece reglas que deben ser fundadas en la idea de justicia, situación a nuestro criterio impropia, toda vez que nuestras leyes deben reconocer a ambos como parte de un todo productivo con el objeto de poder crear una legislación laboral más justa.

A continuación; daremos la definición de empresa; según la legislación colombiana: "Empresa es toda unidad de explotación

---

21.- Guillermo Camacho Hernandez, Ob. Cit. pág. 202.

económica o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica que corresponden a actividades económicas similares conexas o complementarias" (22)

Como se observó, la definición expresada deduce tres elementos básicos: primero, es la idea de unidad de explotación; el segundo, la idea de empresario patrón y por último la idea de trabajadores dependientes adscritos a la explotación. es importante destacar el elemento de unidad de explotación ya que dicha característica es la distinción entre empresa e instituciones no lucrativas.

#### 1.2.- CLASIFICACION:

Las empresas o sociedades mercantiles adoptan variadísimas formas y por consecuencia hay distintos géneros de estas, toda vez que la iniciativa humana es amplia; a continuación y mediante el estudio realizado a distintos autores como son: Guillermo Caballenas, Guillermo camacho Hernandez y J. Rodriguez Rodriguez, concretamos la siguiente clasificación:

##### A.- Según el número de sujetos:

- 1.- Empresa Individual.
- 2.- Empresa familiar.

B.- Según la Naturaleza o Régimen de Actividades:

- 1.- Empresa Privada.
- 2.- Empresa Pública.

C.- Según la Posición Jurídica de los Socios frente a Acredores:

- 1.- Sociedad de responsabilidad limitada.
- 2.- Sociedad de responsabilidad ilimitada.
- 3.- Sociedad Mixta.

D.- Según la Legislación que la Regula:

- 1.- Mercantiles.
- 2.- Civiles.

Para los efectos del presente estudio, sólo analizaremos el inciso D, de nuestra citada clasificación de empresa.

Dentro de las sociedades Mercantiles, nuestra legislación regula seis distintas de estas: Las colectivas, anónimas, responsabilidad limitada, responsabilidad ilimitada, comandita simple y por acciones, cualquier persona moral que desee constituirse como empresa, debiera elegir cualquiera de las citadas.

Dentro de las empresas, contemplamos a las sociedades civiles, que aunque no tienen características semejantes también buscan la obtención de lucro, con la salvedad de que la sociedad civil, no puede realizar actos de comercio como la sociedad mercantil, según lo establecido en el artículo 2695 del

**Código Civil.**

La sociedad civil, es aquella en que los socios se obligan mutuamente a combinar sus esfuerzos para la realización de un fin común de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.

Las aportaciones de los socios pueden ser en dinero u otros bienes y deben constituirse por escrito, ante escritura pública e inscribirse en el Registro de Sociedades Civiles.

Como se pudo observar, las sociedades civiles son instituciones de lucro, toda vez que buscan un fin común preponderantemente económico, pero no reúnen los elementos necesarios para que sean consideradas como sociedades mercantiles, pero tampoco como ya dijimos son organismos exentos de lucro, ya que aunque este sea pequeño lo tiene.

Las sociedades Civiles, son organizaciones económicas con un conjunto de bienes patrimoniales así como un conjunto de bienes patrimoniales, actividades y relaciones materiales de valor económico más no mercantil.

Podemos concluir diciendo que la diferencia

básica entre sociedades civiles y mercantiles, estriba en sus fines ya que la primera no realiza actos de comercio y la segunda sí lo hace pero ambas buscan en distinta dimensión el lucro por ello es por lo que consideramos a ambas como empresas.

### 1.3.- ORGANIZACION.\_

La organización de empresa es heterogenea en relación a la diversidad de factores que la forman; como son los patrones, trabajadores y capital, todos estos elementos coadyuvan y se aglutinan con una finalidad que no pueden ignorar; la de cumplir con los objetivos de la empresa.

Para conseguir los fines propuestos es básico la colaboración de los esfuerzos comunes, las actividades internas son tanto para el empresario como para los trabajadores, ya que la empresa es un todo y si faltara un elemento, dejaría de existir. Por ejemplo si el capital es retirado de la empresa, quiebra; y si el patrón comete errores, ésta se tambalea y a su vez si los trabajadores no laboran con esmero y honestidad, la producción disminuye.

En terminos generales, afirmamos que la organización de la empresa es determinada por el empresario, quien organiza y jerarquiza a la misma mediante la búsqueda de la combinación e integración correcta de los factores, siempre con una visión futurista pero al

mismo tiempo debe organizar a la empresa obedeciendo las Leyes Económicas existentes, así como respetando a las Instituciones Jurídicas.

#### 1.4 FINES:

El fin con el que se constituye una empresa; está determinado por el empresario, sea sociedad civil o mercantil y todos los elementos constitutivos de estas se encuentran subordinadas a la realización de la finalidad comprometida de la empresa. Sin embargo afirmamos que los objetivos comunes de las empresas, son preponderantemente "económicos", o bien "lucrativos", mediante la obtención de ganancias producidas por la producción; distribución de bienes o servicios; es decir satisfacen las necesidades económicas del hombre.

Otro aspecto que nos reitera que el fin de la empresa es el lucro, es el hecho que la producción o distribución de bienes o servicios de la empresa, se realizan dentro del mercado al que Meyer, define como: "El encuentro de la oferta y la demanda respecto de una determinada mercancía o servicio". (23)

Para los economistas, la empresa "es una entidad independiente que produce para el mercado y surge en virtud de la libre actividad del hombre (capitalismo)". (24)

Como se ha podido observar, la empresa, tanto para los economistas como para los juristas, es una Institución que realiza

---

23.- Concepto de Meyer Cording; citado en "La Empresa; de Mario Bauche García"; pag. 19 Edt. Porrúa; México 1983.

24.- Bauche Mario Ob. Cit. Pág. 24.

primordialmente actos de comercio, prueba de ello es que nuestro derecho mercantil ha sido y seguirá siendo el derecho rector de su existencia y este se encarga de legislar a los organismos económicos o bien instituciones económicas manifestadas actualmente en empresas constituidas jurídicamente en sociedades mercantiles.

Por lo expuesto con anterioridad, es por lo que afirmamos que la empresa se constituye con la finalidad de lucro o "animus lucrandi", o sea la obtención de beneficios, de no existir este ánimo; no hay razón de ser de la empresa, por ello que los establecimientos culturales; las instituciones de beneficencia; asociaciones civiles y sindicatos entre otros, no se les considera empresas, pues éstas, carecen de "animus lucrandi" y en caso contrario; o sea que alguna de las instituciones mencionadas con anterioridad; quebrantaran sus fines, se estaría en contra de su naturaleza jurídica ya que por Ley, cada una de las instituciones no lucrativas tienen sus atribuciones, así como sus características bien determinadas; prohibiéndoles entre otras cosas, el dedicarse al comercio. Como ejemplo podemos citar lo establecido en el artículo 378 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo que en materia de sindicatos dice:

"Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos y

II.- Ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro".

Otro punto determinante para el presente estudio, es el hecho que la empresa, constituye una unidad de destino económico donde la confluencia de todas las fuerzas contribuyen a un mismo fin; el lucro, buscan el máximo rendimiento de la explotación y de la economía sin importar violar derechos y mínimas garantías de sus trabajadores (personas que hacen posible la explotación, industrialización y comercialización de la empresa), razón por la cual el Derecho Laboral surge, como respuesta a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, mediante la justa repartición de la riqueza obtenida por el minoritario grupo capitalista.

Es claro entonces que los conflictos de trabajo, surgen como consecuencia de la explotación de la que son objeto los trabajadores, utilizando como medio de solución a sus conflictos laborales, la huelga, misma que por ley busca conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

2.- INSTITUCIONES :

2.1.- CONCEPTO :

Antes de definir a las instituciones no lucrativas, es necesario conocer el significado de la palabra Institución; misma que deriva del vocablo "instituto" que significa poner; establecer o edificar.

Para los jurisconsultos Romanos, las Instituciones; son principios o fundamentos de la disciplina jurídica o bien lo usaban para referirse a los lineamientos o reglas que prescribían un patrón de comportamiento.

En la actualidad en el lenguaje ordinario; institución significa "orden de personas, cosas o hechos regulados por normas estables de conformidad con las cuales cooperan o participan muchos hombres por espacio de cierto tiempo." (25)

Para la sociología, la Institución es una simple uniformidad significativa del comportamiento humano. (26)

Analizando los conceptos mencionados con anterioridad; es indudable afirmar que nos encontramos con una institución que puede tener tanto fines lucrativos como no lucrativos a estos últimos es a los que estamos considerando en el presente capítulo; mismos que también se les conoce como instituciones altruistas.

---

25.- Diccionario jurídico mexicano, Instituto de investigaciones jurídicas; editorial porrua -UNAM; México 1987.

26.- Op. cit. en su letra.

## 2.2.- INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS:

Las instituciones no lucrativas, como tales, no son una figura jurídica, en estricto sentido; ya que no se encuentran reguladas en forma específica en nuestra legislación, estando dispersas en distintas Leyes, como en el caso específico de las instituciones de asistencia privada que se encuentran debidamente reguladas en una Ley Especial denominada, Ley de Instituciones de Asistencia Privada en el Distrito Federal, o bien en el caso de las Asociaciones Civiles; que se encuentran reguladas en el Código Civil, o en el caso de las cooperativas que también tienen su legislación en el Código de Comercio, entre otras.

La regulación de las Instituciones No Lucrativas, depende de la legislación que le dé vida, al respecto, cabe señalar que la duración de estas como la de las demás organizaciones, son independientes a las de los sujetos que las constituyen, contando con una personalidad distinta a las de sus miembros.

A continuación damos la clasificación de Instituciones - no Lucrativas:

- a) Instituciones de Asistencia Privada.
- b) Asociaciones Civiles.
- c) Cooperativas.
- d) Sindicatos.

### 3.- INSTITUCIONES DE ASISTENCIA PRIVADA:

#### 3.1.- CONCEPTO:

Las Instituciones objeto del presente estudio, son organismos conformados por personas libres, denominadas fundadores, que con fines de asistencia social y sin propósitos de lucro, constituyen una persona moral con patrimonio propio y con la capacidad jurídica necesaria para realizar sus propósitos.

Anteriormente las instituciones de asistencia, se constituían como simples Asociaciones Civiles, no fue sino hasta el 31 de diciembre de 1942, que el presidente Manuel Avila Camacho, por decreto presidencial, emitió la Ley de Instituciones de Asistencia privada para el Distrito y Territorios Federales".

La definición legal de dichos organismos se encuentra citada en la legislación antes mencionada y la define: "Entidades Jurídicas que con bienes de propiedad particular, ejecutan actos con fines humanitarios, de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios y podrán acogerse a las disposiciones de esta Ley, las personas físicas o morales que pretendan crear instituciones cuyo objetivo sea alguno de los mencionados el artículo 27 Fracción III, de la constitución." (27)

27.- Artículo primero, Ley de Instituciones de Asistencia privada para el Distrito Federal y territorios.

### 3.3.- TIPOS.

Las Instituciones de Asistencia, según la Ley, pueden ser de tres distintas formas: Fundaciones o Asociaciones, Las de Asistencia Pública y las de Asistencia Privada.

Las Fundaciones: son las personas morales que constituyen mediante la afectación de bienes de propiedad privada, destinados a la realización de actos de asistencia.

Las Asociaciones de Asistencia Privada: son personas morales que por voluntad de los particulares se constituyen según la Ley y sus fondos consisten en cuotas periódicas de quienes la integran.

Por su parte las Instituciones de asistencia Pública que también son conocidas como Juntas de Socorro, son transitorias y se constituyen con el fin de satisfacer necesidades inmediatas y a causa de epidemias, guerras, terremotos, inundaciones demás siniestros.

### 3.3.- FINES:

Es importantes destacar que la Instituciones no

Lucrativas, como su nombre lo indica, no generan ni producen riqueza, a diferencia de las empresas estudiadas con antelación, precisamente porque la Ley las considera de utilidad pública, razón por la cuál se les exepctúa del pago de impuesto a los productos que llegasen a producir en sus talleres para su comercializafción, siempre y cuando esta comercialización no se haga con fines de competir frente a los mercados utilizando su excención para abaratar el producto que venden.

El patrimonio de las Instituciones de Asistencia, se constituye por donativos realizados en dinero, propiedades y en algúnos casos hasta derechos; al respecto cabe señalar que se les autoriza organizar colectas, rifas, tombolas y en general toda clase de festivales a condición de que los ingresos se destinen integramente a la ejecución de los fines de la Institución.

Las Instituciones de Asistencia, se constituyen mediante documento escrito que contenga los generales de la misma y anexandose los estatutos regidores de esta previa aprobación de la junta de asistencia. Las personas que fundan las Instituciones se les denomina fundadores y son los que disponen de todos o parte de sus bienes para crear la Institución; también determinan la clase de servicio que ha de prestarse, así como el nombramiento de los patronos y forma de substituirlos..

Los patronos, según la Ley reglamentaria, son las personas a quienes corresponde la representación legal y administración de las Instituciones objeto de estudio, estos hacen cumplir la voluntad del fundador y procuran el orden en los establecimientos. También contratan a los empleados y personas aptas y de reconocida honradez, cabe señalar que los patronos, son los únicos legalmente facultados para otorgar poderes para apitos y cobranzas o administración a terceras personas.

#### 3.4.- TRABAJADORES:

En lo relativo al personal que labora dentro de la Institución, sólo está regulado por el artículo 47 de la mencionada Ley, que dice "...Se consideran como formando parte del personal de confianza, tesoreros, peritos, valuadores, inspectores y visitantes de las instituciones; los médicos enfermeros y farmacéuticos de los establecimientos comerciales o industriales, el personal docente de las escuelas y en general el personal que dependa directamente de órgano principal encargado de realizar los fines de la Institución".

Como se pudo observar el personal que integra a las instituciones, en su mayoría es considerado de confianza, hecho que no afecta en nada su calidad de trabajador, con la única característica de que estos empleados, laboran para un patrón que no

es empresario o persona que busque lucro o ganancia; ya que tanto los trabajadores, patronos y fundadores de las Instituciones de Asistencia, están concientes del bien común que la Institución busca alcanzar.

Ahora bien, cabría la pregunta de quién responde de las obligaciones patronales frente a los empleados de dichas Instituciones, al respecto señalamos que sería el patrono, elegido por los fundadores, quién respondería, pero con cargo al patrimonio de la Institución, con la diferencia de que estas Instituciones, no podran declararse en quiebra o liquidación judicial ni acogerse a los beneficios de estas, según lo establecido en el artículo 125 de la ley en la materia.

Quizá, haya quién a firme, que este tipo de instituciones sí producen y comercializan, pero al respecto afirmamos que dichos actos no son llevados a cabo con el ánimo de lucro, sino que por el contrario, su producción es con el objeto de acrecentar su patrimonio para así poder alcanzar sus objetivos; no hay que olvidar que las Instituciones de asistencia, buscan apoyar y auxiliar a los económicamente débiles, o bien a ese sector social que se encuentra desprotegido tanto social como en algunas ocasiones jurídicamente hablando.

#### 4.- ASOCIACION CIVIL:

##### 4.1.- CONCEPTO:

El Estado, es el único que puede reglamentar las actividades sociales, encontrándose entre estas las distintas agrupaciones a las cuales nos hemos venido refiriendo, pero la la Asociación civil, es la madre de los distintos tipos de agrupaciones humanas, ya que fue la primera forma de asociación ---- que se legisló en nuestro derecho positivo mexicano previamente consagrado en la Constitución.

La Asociación Civil, se encuentra reglamentada en el Código Civil y es considerada como un contrato realizado en forma escrita y regido por una serie de estatutos que realizan los propios asociados ante notario público e inscrito en registro público para que puedan producir efectos contra terceros. La Asociación Civil, es una persona jurídica, integrada por dos o más individuos que en forma permanente y no transitoria se agrupan para realizar un fin común que no sea preponderantemente económico, y al mismo tiempo permitido por la Ley.

##### 4.2.- FINES:

Los fines de las Asociaciones Civiles, son variadísimos, siempre y cuando no revasen principios jurídicos que por naturaleza

les corresponda a otro tipo de instituciones como en el caso de las sociedades mercantiles, por tanto la mayoría de las Asociaciones, tienen fines culturales, artísticos o en su caso de beneficencia.

#### 4.3.- TRABAJADORES:

Los derechos laborales frente a los trabajadores de estas Instituciones son los mismos, por tanto es la Asociación Civil quien responde por las obligaciones generadas en materia laboral, pero al igual que las Instituciones de Beneficencia el patrón no es un empresario pues las Asociaciones no tienen como fin primordial el lucro, por tanto no hay explotación para sus trabajadores y por el contrario busca un bien social o de utilidad pública.

#### 5.- COOPERATIVAS:

##### 5.1.- CONCEPTO:

El cooperativismo, en todas las legislaciones a nivel mundial, tiene un marcado matiz social, en México, dicha Institución, surge en la época Cardenista, en el año de 1938, con la Ley General de Sociedades Cooperativas.

El objeto de este tipo de Instituciones, es precisamente el suprimir intermediarios en las actividades de consumo y producción, por tal razón, estas están desprovistas de todo propósito de lucro y especulación ya que también persiguen la

protección y beneficio de sus agremiados.

El profesor Rodríguez y Rodríguez, define a la Cooperativa, como: " Una sociedad de capital variable y fundacional, con patrimonio dividido en participaciones iguales, de actividad social que se presta exclusivamente en favor de sus socios que sólo responden limitadamente por las operaciones sociales". (28)

La Cooperativa se constituye con un mínimo de diez personas, las cuales pueden ingresar o salir libremente de ésta siempre y cuando no se afecte el mínimo exigido por Ley, otro requisito fundamental, es el hecho de ser trabajadores, de lo contrario están imposibilitados legalmente para constituirse en Cooperativa.

El capital, esta formado por las aportaciones de los socios, donativos que pudiesen llegar a recibir así como los ingresos que se destinan para incrementar el capital social, mismo que generalmente proviene de las ganancias y en acuerdo a sus integrantes.

Como toda sociedad, las Cooperativas se constituyen mediante un contrato con su respectiva denominación social, domicilio y demás datos generales, deben ser registrados ante la Secretaría del Trabajo, y se gobiernan internamente por una asamblea general la cual forma, dirige y administra la Cooperativa.

---

## 5.2.- TIPOS.-

Las Cooperativas, son instituciones sin afán de lucro, y nuestra legislación en la materia considera varios tipos de estas: Las de consumidores, productores, de intervención oficial y participación estatutal.

Las Cooperativas de Consumidores: son aquellas que están formadas por personas que se asocian para obtener en común bienes o servicios para ellos, sus hogares o bien actividades individuales. El típico ejemplo, es la que forman los sindicatos, constituyendo tiendas de consumo para beneficio de sus miembros.

Las Cooperativas de Productores: son las formadas por personas que se asocian para trabajar en común en la producción de mercancías o en la prestación de un servicio al público y tienen por objeto agrupar a pequeños industriales o agricultores, organizándose para realizar en mejor forma su actividad. Estas Cooperativas, no pueden contratar u ocupar asalariados, salvo en circunstancias especiales y para realizar obras determinadas dentro de la sociedad.

Las Cooperativas de intervención social: son aquellas que mediante una concesión federal, local o municipal, explotan o bien adquieren concesiones, permisos, autorizaciones, contratos o

privilegios otorgados con el objeto de atender servicios públicos.

Por su parte las Cooperativas de Participación Estatal: son las que explotan una unidad productora o bien los bienes que el Estado les entrega para tales funciones.

#### 5.3.- FINES:

Los fines de las Cooperativas, se encuentran incertos en el artículo 12 de la ley General de Sociedades Cooperativas, siendo estos, en términos generales, sin "animus lucrandi", lo anterior lo fundamos en el hecho de que las Cooperativas, al contrario que las empresas, buscan obtener satisfacción directa de sus necesidades además de tener prohibido por Ley pertenecer a las Cámaras de Comercio o alguna Asociación de Productores.

#### 5.4.- TRABAJADORES:

En lo referente a los trabajadores de Cooperativas, cabe señalar, que con fundamento en el artículo 62 de la Ley en la materia, les queda prohibido a estas utilizar asalariados toda vez que iría en contra de la naturaleza misma de la Cooperativa, sin embargo el mismo artículo señala las excepciones al caso, siendo tres:

1.- En los casos en que las circunstancias extraordinarias o

imprevistas de la producción lo exijan.

2.-Para la ejecución de obras determinadas.

3.-Para realizar trabajos eventuales o por tiempo fijo distintos de los requeridos por el objeto de la sociedad.

En lo referente a la contratación de trabajadores al servicio de las Cooperativas, deben de preferirse a los pertenecientes de otras Cooperativas y de no existir éstos se celebrará contrato de trabajo con los sindicatos que para el caso proporcione los trabajadores. y si. no existen organizaciones obreras, se podrá contratar personas en forma individual, dando aviso a la secretaría del Trabajo.

Los trabajadores, sean eventuales o extraordinarios que realicen trabajos propios al objeto de la sociedad, podrán ser considerados como socios, si lo desean siempre y cuando haya laborado seis meses. En cambio los trabajadores de estas Instituciones, que no realicen trabajos objeto de la sociedad, no se les considerará socios, aún cuando sus servicios excedan de seis meses, igual pasará con los gerentes, empleados, técnicos que no tengan intereses homogéneos con el resto de los agremiados.

Ahora bien, el interés que tenemos sobre los trabajadores de Cooperativas se basa en el hecho de que según el artículo 10 de la

Ley en la Materia, todas las relaciones laborales del asalariado con la Cooperativa a la que presta sus servicios, se rigen por la Leyes del Trabajo, por tanto se les está otorgando un trato similar al de los trabajadores de empresas. lucrativas por naturaleza, sin considerar que las Cooperativas, son instituciones no lucrativas.

#### 6.- SINDICATO:

##### 6.1.- ANTECEDENTES:

El sindicalismo nace como un fenómeno social, a consecuencia de la unión de los trabajadores, como un brote espontaneo de los hombres que se constituyeron con el objeto de luchar en común contra las personas que tenían el capital o pactar un contrato colectivo o bien defender los intereses de sus miembros. En sus inicios, las asociaciones profesionales, fueron perseguidas y hasta prohibidas, no fue sino hasta el siglo XIX, que surgen como derecho natural de los hombres, es entonces cuando la asociación se vuelve más solidaria y busca la superación del derecho individual del trabajo impuesto hasta entonces por el Estado.

En México se dieron las primeras asociaciones profesionales a mediados del siglo XIX, cuando el 16 de septiembre de 1872, surge el "círculo de obreros", constituido en su mayor parte por artesanos y obreros de hilados y tejidos ; posteriormente a la Revolución

Mexicana, surgieron distintas agrupaciones gracias a las cuales se crea la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Durante el paso del tiempo y motivada por la presión ejercida por los distintos movimientos obreros, se reglamenta la coalición en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo que dice: " es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".

El antecedente legal, más remoto de la creación del sindicato, en nuestro país se dió en la legislación del Estado de Veracruz, misma que por primera vez le dá vida jurídica al sindicato, exigiendole para el efecto, elementos de existencia, al respecto cabe señalar, que dicha legislación se basaba en el principio de la sindicalización plural, o sea que una misma empresa tiene dos o más sindicatos afiliados. No fue sino hasta 1931, que el congreso de la Unión, discutió el proyecto que presentó la secretaría de Industria, sobre la regulación del sindicato, surgiendo así el artículo 232 de la primera Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " La asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, constituida para el estudio y mejoramiento así como defensa de sus intereses comunes"; es interesante hacer notar que dicha definición de sindicato, integra distintas clasificaciones del mismo, situación que en la legislación actual se encuentra en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

6.2.- CONCEPTO:

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como la "asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Analizando los elementos del concepto anterior, cabe señalar que el término "asociación", ha sido ampliamente estudiado por los sociólogos, economistas y juristas, quienes están de acuerdo en que los hombres son animales sociables por naturaleza y por ello debe de prevalecer la libertad de asociación como un derecho conatural al hombre.

En lo referente a la "defensa de intereses en común", debe indicarse que el hombre, en uso de su derecho de libertad busca a otros en igualdad de circunstancias tanto sociales, económicas como de clase, con el fin de asociarse con ellos y luchar en forma conjunta por sus intereses, este criterio ha sido definido por nuestro artículo 123 Constitucional en la Fracción XVI, al decir que los trabajadores y patrones tienen derecho de coaligarse en defensa de sus intereses.

La definición que de sindicato hace nuestra Ley Federal del Trabajo, contempla indistintamente, tanto a la asociación de

trabajadores como de patronos y si bien es cierto que preve a los citados sindicatos patronales, también lo es el hecho de que no hace referencia a las coaliciones de patronos, como lo hace con los trabajadores, el el capitulo II de la mencionada Ley, mismo que reglamenta los sindicatos.

### 6.3.- CLASIFICACION:

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, clasifica a los sindicatos según las funciones, oficios o actividades que se presten a una empresa o establecimiento, siendo cinco: gremiales, empresariales, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

Los sindicatos gremiales, lo constituyen los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, independientemente de la empresa o lugar donde presten sus servicios; actualmente este sindicato es de poca existencia, únicamente ve por los intereses de un determinado grupo de trabajadores.

El sindicato de empresa, es el integrado por personas que trabajan en una misma negociación, aunque pertenezcan a varias profesiones y oficios, basta que una persona tenga un cargo dentro de la empresa para que se agremie al sindicato; este sindicato, trabaja por la totalidad de los intereses de los trabajadores de su empresa.

La crítica a este tipo de sindicatos, es el hecho de que sí bien es cierto que vela por los intereses de sus agremiados, también lo es que no lucha por los intereses de los trabajadores pertenecientes a distintas empresas.

El sindicato de industria, agrupa a trabajadores de una misma profesión, cualquiera que sea la empresa o lugar donde presten sus servicios. Este sindicato, no se dedica únicamente a los trabajadores de una determinada empresa, sino que busca proteger a varios y de distintas empresas, con la única condición de que pertenezcan a la misma rama industrial.

Los nacionales de industria, requieren de las mismas características que el sindicato de industria, pero con la salvedad de que contempla a empresas o industrias instaladas en dos o más entidades federativas pero de la misma rama.

Los sindicatos de oficios varios, son los que forman los trabajadores de diversas profesiones cuando en el municipio o localidad de su ubicación, el número de obreros sea menor a 20 personas, este sindicato surge como la necesidad de los trabajadores que prestan sus servicios en pequeñas industrias.

#### 6.4 FINES

El objeto primordial de los sindicatos, tanto de patrones

como de trabajadores, es el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes y de sus agremiados; más sin embargo los intereses de los sindicatos de patronos son opuestos a los de los trabajadores, el avance de uno, lo hace en detrimento del otro; los patronos se organizan para oponer una mejor resistencia a los trabajadores, se puede decir que la asociación profesional de patronos, busca detener el avance y mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores; en cambio los sindicatos de trabajadores, buscan conseguir el equilibrio entre los factores diversos de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; por lo expuesto con antelación es por lo que se afirma que los sindicatos son instrumentos de lucha de clases, sean de obreros o de patronos.

El sindicato patronal goza de la misma capacidad que el sindicato obrero; en México no existen sindicatos o confederaciones de patronos, pero sí existen asociaciones patronales que velan por sus intereses y contemplan los problemas que interesan a su clase, a dichas Instituciones se les conoce como Cámaras de Comercio y la Industria, cuyas características son las siguientes:

- 1.- Todos los patronos, comerciantes o en su caso industriales deben pertenecer e inscribirse a una Cámara.
- 2.- La Cámara de comercio local, asocia a los patronos y comerciantes de cada localidad; la Cámara de la industria

es por ramas de industria y traspasan los límites de una ciudad o entidad federativa.

- 3.- La Cámara es una entidad corporativa o sea que tiene patrimonio propio y fines de interés público.
- 4.- Sus fines son los de representar al comercio y a la industria ante toda clase de autoridades , así como fomentar el comercio y ser órgano de consulta del gobierno.
- 5.- Su institución está sujeta a la Secretaría de la Industria y comercio, misma que aprueba los estatutos, convoca a asambleas extraordinarias y tiene facultades para disolverla.
- 6.- Su número es de 50 agremiados para la Cámara de Comercio y de 20 en la Industrial.
- 7.- Las Cámaras son únicas, no pueden existir dos en una misma localidad.

Dentro de la materia del sindicato, es necesario hacer notar que es de carácter social, consistente en el deber de vigilar y cumplir con el derecho estatuario, y no realizar actos en perjuicio de la comunidad, a este le queda prohibido intervenir en asuntos

religiosos así como ejercer la profesión de comercio con ánimo de lucro según consta en el artículo 376 de la Ley Federal en la materia.

Para que se pueda constituir un sindicato, es necesario que se cumplan ciertos requisitos, los de fondo y forma los primeros se refieren al nacimiento mismo del sindicato, a la calidad de sus miembros y a las finalidades de este, el Profesor Mario de la Cueva, afirma que los requisitos de fondo son aquellos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical, en efecto, estos requisitos son esenciales para la existencia del sindicato en cambio los requisitos de forma, son los elementos incertos en la Ley laboral que en sí son los procedimientos y formalidades necesarias para su legal organización.

Analizando los requisitos de fondo, en lo relativo a las personas, cabe señalar que los miembros que integran el sindicato en formación deben tener la calidad de trabajadores o patronos según sea el caso y constituirse en forma separada, ya que no existen sindicatos mixtos; los sindicatos de trabajadores se integran con 20 personas y el patronal con tres.

En lo relativo a los requisitos de forma, la ley laboral establece la preexistencia de una asamblea constitutiva, la cuál no requiere de formalidad alguna para su celebración, sólo tienen que

reunirse las personas y votar libremente por la creación del sindicato, realizar sus estatutos por escrito que contengan los generales y sus fines.

Una vez satisfechos los requisitos mencionados con antelación, ninguna autoridad podrá negarse al registro del sindicato y en caso de que la autoridad no diere contestación después de un término de 60 días, la parte interesada requerirá para que resulte dentro de los tres días siguientes y de no hacerlo, se tiene por hecho el registro del sindicato. El Profesor Trueba Urbina señala al respecto: " dicha disposición es importante ya que tiende a hacer efectiva la libertad sindical". (29)

La autoridad competente para efectuar el registro de sindicatos, es la Secretaría del Trabajo, así como las juntas de conciliación y arbitraje ya sea local o federal, según el caso.

Cabe señalar que sólo se puede cancelar un registro de sindicato, por disolución de éste o por haber dejado de contener los requisitos de Ley.

Como se pudo apreciar, en ningún momento se habla que los sindicatos o en su defecto las Cámaras de comercio, tengan como fines primordiales el lucro ya que sólo son organismos que nacen para defender sus intereses y no para dedicarse al comercio, por ende, consideramos a dichas Instituciones, como no lucrativas encuadrando dentro del objeto del presente estudio.

---

29.- Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980, Pág. 300.

## 6.5.- TRABAJADORES:

Es importante destacar, el hecho de que cuando un sindicato crece y adquiere fuerza, se ve en la imperiosa necesidad de emplear personal que lo administre, trabajadores que no forman parte de la nómina de la empresa, sino que son empleados del sindicato, o sea que el patrón es el sindicato o Cámara de comercio según sea el caso, y toda vez que dichas Instituciones no generan riqueza ni realizan actos de comercio no puede existir desequilibrio entre los factores de la producción. Recordemos que sus fines son más de carácter público que económicos, por ende los problemas laborales que pudiesen suscitarse - deben tener un tratamiento especial, mismo que más adelante mencionaremos.

CAPITULO III

Huelga

1.- Generalidades :

- 1.1.- Antecedentes Históricos.
- 1.2.- Antecedentes Históricos de México.
- 1.3.- Concepto.
- 1.4.- Tipos de Huelga.

2.- Procedimiento de Huelga :

- 2.1.- Etapas Doctrinales.
- 2.2.- Calificación de la Huelga:
  - 2.2.1.- Huelga Lícita.
  - 2.2.2.- Huelga Ilícita.
  - 2.2.3.- Huelga Inexistente.
- 2.3.- Requisitos y Procedimientos de Huelga.
- 2.4.- Formas de Terminar la Huelga.
- 2.5.- Objetivos de la Huelga.

1.- GENERALIDADES :

1.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS :

Al hacer un estudio del derecho de huelga, es necesario referirse a sus antecedentes históricos, para conocer su origen y evolución en el transcurso del tiempo.

La huelga durante el transcurso de la historia a significado la suspensión del trabajo por parte de los obreros a resulta de una coalición de los mismos, en busca de mejores condiciones de trabajo, o bien una vida digna.

La huelga en un principio era un hecho delictuoso, posteriormente se convirtió en un derecho; pasando así por las siguientes etapas:

- 1.- La huelga como delito.
- 2.- La era de la tolerancia.
- 3.- La lucha por la conquista del derecho de huelga. (30)

En la primera etapa, la huelga al igual que las etapas subsecuentes, surge como consecuencia de las pésimas condiciones de trabajo de que eran objeto los trabajadores; los obreros se negaban a trabajar y dicho acto era considerado un delito.

Durante la Edad Media, "no se suscitaron movimientos huelguísticos de importancia debido al aislamiento industrial, las guerras y el carácter militar de las relaciones entre maestros oficiales y aprendices". (31)

En 1791, se emite la Ley de Chepelier en Francia, misma que suprimía el derecho de asociación y contenía disposiciones que nulificaban todo acuerdo de coalición, sancionándose con multa a quien promoviera un movimiento de ésta índole; situación que provocó que los trabajadores de la época se vieran obligados a aceptar, pésimas condiciones de trabajo.

Durante la era de la tolerancia la huelga dejó de ser un delito, pero aún no se le consideraba un derecho ya que quedaba - como una situación de hecho que no producía consecuencia alguna en favor de los obreros.

Al respecto cabe señalar que durante esta etapa, los Códigos Penales no tipificaban a la huelga como delito ya que el Estado toleraba dicha situación, sin embargo los efectos jurídicos de la huelga durante este período eran perjudiciales para los trabajadores, ya que el patrón podía rescindir los contratos de trabajo de sus trabajadores huelguistas; quedando este con amplias facultades para celebrar nuevos contratos con otros trabajadores, reanudándose

---

las labores suspendidas en la empresa, sin que nadie pudiera impedirlo, ya que aunque la huelga no era un ilícito penal, sí era un ilícito civil, pues incumplían con el contrato.

Al respecto el Profesor Mario de la Cueva dice "en el período de tolerancia, nada podían hacer los trabajadores frente a sus compañeros y el patrón; el derecho penal consignaba aún diversas figuras delictivas para todos aquellos trabajadores que intentaran ejercer presión sobre sus compañeros a fin de obligarlos a abandonar el trabajo o sobre el patrón para impedir que reanudara sus labores en la negociación. La fuerza pública estaba obligada a proteger a los trabajadores no huelguistas pues si bien existía el derecho de no trabajar igualmente se amparaba con fuerza pública al empresario, cuando pretendían los huelguistas evitar el trabajo en las fábricas".

(32)

En la tercera etapa, a juicio del Profesor Mario de la Cueva, se dió en Inglaterra, durante el año de 1875, cuando los obreros ingleses lograron hacer dictar una Ley denominada "Conspiration and Protection of Property Act.", cuyos postulados fueron resumidos por la Oficina Internacional del Trabajo en los siguientes términos: "La Ley autorizó expresamente el Picketing Pacific y dispuso que en un acuerdo o coalición para ejecutar un acto cualquiera en relación con un conflicto industrial, no podría ser perseguido como conspiración a menos que el mismo acto, si fuese

---

cometido por particular, fuera punible como crimen según el derecho consuetudinario". (33)

En el año de 1881, Francia emitió una Ley que autorizaba la libertad de reunión así como el derecho de asociación a título permanente, y para el año de 1946, la Constitución Francesa, contempla el derecho de huelga.

Durante este último período deja de ser un ilícito la huelga, para pasar a ser un medio de los trabajadores en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, enfrentándose a la explotación de la que venían siendo objeto por parte de los empresarios.

#### 1.2.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO :

En nuestro país, también se desarrollaron movimientos huelguísticos al margen de la Ley en el siglo pasado, según lo cita el maestro Chávez Orozco, al decir que los tejedores de Tlalpan en el año de 1868 llevaron a cabo un movimiento huelguístico, logrando establecer una jornada de trabajo para los menores de edad y las mujeres, de 12 hrs. diarias.

En 1874, los mineros de Pachuca realizaron un movimiento de huelga consiguiendo la firma de un convenio en el que la empresa se comprometía a pagar a sus trabajadores 50 centavos diarios de jornal

---

y otorgaban la octava parte del metal que sacaran.

Posteriormente a principios del presente Siglo, en los años de 1906 y 1907, se dieron las famosas huelgas de Cananea y Río Blanco, mismas que a continuación describimos :

El 31 de mayo de 1906, se dió la huelga de Cananea, cuando los trabajadores que prestaban sus servicios en la compañía minera denominada "Cananea Consolidated Copper Company", se organizaron para abandonar su trabajo hasta que mejoraran sus condiciones laborales, formulando un pliego petitorio con los puntos siguientes:

- I.- La destitución del Mayordomo Luis.
- II.- El sueldo mínimo del obrero será de 5 pesos por 8 hrs. de trabajo.
- III.- Ocupar el 75% setenta y cinco por ciento de trabajadores mexicanos y un 25% veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas condiciones que los segundos.
- IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritaciones.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascensos, según sus aptitudes.

Las peticiones citadas con antelación fueron calificadas de absurdas por los representantes de la empresa, y no sólo se negaron a darselas, sino que se originó una lucha sangrienta en la que intervino el Ejército Norteamericano.

Por otro lado el movimiento suscitado en Río Blanco fue provocado por los trabajadores de la industria textil, y luchaban contra las injusticias sociales de que eran objeto. Se inició, cuando los obreros tomaron las tiendas de raya al mismo tiempo que suspendían sus labores y como respuesta de los empresarios recibieron agresiones hasta el total sometimiento de los trabajadores.

### 1.3.- CONCEPTO :

Sobre las huelgas se han dado varios conceptos que han variado durante el transcurso de la historia, ya que en un principio se conceptualizaba a ésta como: "Rebelión de los obreros contra las injusticias" (34); el filósofo Proudhon, al respecto opina en su libro titulado "Filosofía de la Miseria" que : "los obreros iban a la

34.- Baltazar Cuvazos Flores, Lecciones de Derecho Laboral, Edít. Trillas Quinta Edición, México, 1986, pág. 304.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascensos, según sus aptitudes.

Las peticiones citadas con antelación fueron calificadas de absurdas por los representantes de la empresa, y no sólo se negaron a darselas, sino que se originó una lucha sangrienta en la que intervino el Ejército Norteamericano.

Por otro lado el movimiento suscitado en Río Blanco fue provocado por los trabajadores de la industria textil, y luchaban contra las injusticias sociales de que eran objeto. Se inició, cuando los obreros tomaron las tiendas de raya al mismo tiempo que suspendían sus labores y como respuesta de los empresarios recibieron agresiones hasta el total sometimiento de los trabajadores.

### 1.3.- CONCEPTO :

Sobre las huelgas se han dado varios conceptos que han variado durante el transcurso de la historia, ya que en un principio se conceptualizaba a ésta como: "Rebelión de los obreros contra las injusticias" (34); el filósofo Proudtón, al respecto opina en su libro titulado "Filosofía de la Miseria" que : "los obreros iban a la

huelga como la mujer casada al adulterio".

En el idioma Castellano, la palabra "huelga" procede de "huelgo" que significa, el espacio de tiempo en que uno se encuentra sin trabajar, el sustantivo "huelgo" se origina de la palabra holgar, con raíz latina "follicare" que significa tomar aliento, de ahí que cuando los trabajadores suspenden el trabajo se ésta ante una huelga. (36)

Como noción previa, afirmamos que huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de lugares de labor y la negativa de los trabajadores de reintegrarse a los mismos, con el objeto de conquistar mejores condiciones de trabajo.

El Profesor Mario de la Cueva, define a la huelga : "como el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en la empresa, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos del trabajador o patrón". (37)

El Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, define a la huelga como : "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

35.- Baltazar Cavazos Flores; Ob. Cit. Pág. 304.

36.- Diccionario Jurídico México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Edit. Porrúa- UNAM.

37.- Mario de la Cueva, Op. Cit., pág. 788.

A nuestro criterio, dicho artículo es un tanto incompleto, ya que se limita a definir el acto de huelga (suspensión temporal). sin considerar las causas y objetivos de ésta, por ello a continuación daremos distintos conceptos de huelga de diversas legislaciones a nivel mundial a las cuales consideramos más apropiadas.

El Código de Colombia, entiende por huelga "la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos trámites establecidos". (38)

La Doctrina Alemana, da una definición amplia al decir que huelga "es la suspensión colectiva y concertada del trabajo llevada a cabo por un número considerable de trabajadores en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajador contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener o terminar la lucha" (39)

Como se puede apreciar los conceptos de huelga que dimos, son más explícitos ya que determinan causas y objetivos de las mismas, desprendiéndose entonces tres elementos básicos de la huelga El Primero, los sujetos, o sea la asociación o gremio de trabajadores (en México basta con coalición); el Segundo elemento,

38.- Baltazar Zamora y Caballenas; Tratado de política y Social; Tomo II; Edit. Helias tica; Argentina; 1985; Pág. 151.

39.- Baltazar Zamora y Caballenas; Op. Cit. pág. 151.

"el acto", o sea, la abstención de trabajar y por último elemento consideraremos el fin que se pretende alcanzar (económico). Ahora bien, el Profesor Mario de la Cueva, habla de un elemento que es básico para la legalidad de la huelga, o sea la "observancia de las formalidades legales"; elemento de importancia ya que de no cubrirse éstas, el Estado declara inexistente la huelga.

#### 1.4.- TIPOS DE HUELGA :

Según el estudio doctrinal de los distintos autores que hemos venido manejando durante el transcurso del presente trabajo, como son : Mario de la Cueva, Trueba Urbina y Baltasar Cavazos, entre otros; daremos un compendio de los distintos tipos de huelgas según sus diversas formas de expresión:

##### I.- Por el Sistema Legal al que pertenecen:

- 1.- Reguladas por la Ley.- Aquellas en que el estado regula jurídicamente el derecho a huelga.
- 2.- Admitidas por costumbre.- Aquellas en que no existe regulación jurídica que otorgue el derecho a huelga, sin embargo, el Estado las tolera.
- 3.- Prohibidas por la Ley.- Aquellas en que el

Estado no otorga regulación jurídica ni tolerancia frente a los movimientos huelguísticos.

II.- En razón al cumplimiento de trámites:

- 1.- Legales.- Aquellas que cumplen con plazos y demás disposiciones establecidas por la Ley o Contrato Colectivo.
- 2.- Ilegales.- Son las que por estipulación judicial o administrativa no cumplen con los requisitos de Ley.

III.- Por su extensión:

- 1.- Generales.- Que comprenden a todas las profesiones.
- 2.- Parciales.- Reducidas a un establecimiento o determinada industria o bien a un determinado ramo o actividad.

IV.- Por los objetivos perseguidos:

- 1.- Defensiva.- Cuando por medio de éstas se trata de oponerse a presiones injustas del patrón.

- 2.- Ofensiva.- Cuando buscan nuevas ventajas.
- 3.- Económicas.- Cuando plantean cuestiones relativas al salario.
- V.- Huelgas Políticas.- Aquellas que mediante la apresión ejercida contra la parte patronal busca influir en los poderes públicos, en estos casos no hay conflicto de trabajo y hasta en algunos hay buenas relaciones entre patrones y obreros. Este tipo de huelgas que por lo general duran de 24 a 48 hrs, los trabajadores pierden el salario correspondiente a esas fechas incluyendo primas y premios.

Esta huelga puede traer como consecuencia la rescisión del Contrato de Trabajo, ya que se aplica la teoría del abuso de huelga y se entiende como un acto ilícito, toda vez que la cesación de trabajo debe producirse como fin de obtener un beneficio laboral, por tanto la huelga que tenga motivos económicos es admitida, pero la de motivos políticos no lo es.

- V.- Huelgas Solidarias.- "Se dice que la huelga es directa cuando entran en juego los trabajadores y los patrones con los que se ha suscitado el conflicto y

2.- Ofensiva.- Cuando buscan nuevas ventajas.

3.- Económicas.- Cuando plantean cuestiones relativas al salario.

V.- Huelgas Políticas.- Aquellas que mediante la apresión ejercida contra la parte patronal busca influir en los poderes públicos, en estos casos no hay conflicto de trabajo y hasta en algunos hay buenas relaciones entre patronos y obreros. Este tipo de huelgas que por lo general duran de 24 a 48 hrs, los trabajadores pierden el salario correspondiente a esas fechas incluyendo primas y premios.

Esta huelga puede traer como consecuencia la rescisión del Contrato de Trabajo, ya que se aplica la teoría del abuso de huelga y se entiende como un acto ilícito, toda vez que la cesación de trabajo debe producirse como fin de obtener un beneficio laboral, por tanto la huelga que tenga motivos económicos es admitida, pero la de motivos políticos no lo es.

V.- Huelgas Solidarias.- "Se dice que la huelga es directa cuando entran en juego los trabajadores y los patronos con los que se ha suscitado el conflicto y

será indirecta cuando además del gremio afectado en primer término se declaran en huelga otras asociaciones afines o no con el propósito de aumentar la presión en beneficio de los trabajadores en conflicto directo". (40)

En México, la huelga se encuentra dentro del marco de las reguladas por la Legislación, por ende, deben cumplir con todos y cada uno de los requisitos planteados en la Ley Federal del Trabajo, así mismo, puede darse el caso de huelgas de carácter general o parcial, ya que nuestro ordenamiento así lo establece, cabe señalar que el Único requisito numerario es la mayoría de los trabajadores, elemento democrático del movimiento de huelga; en lo relacionado a los objetivos, los movimientos huelguísticos, en su mayoría buscan mayores condiciones de trabajo, según se aprecia en el Artículo 450 de nuestra Ley Laboral, mismo que no excluye la posibilidad de permitir las huelgas por solidaridad, siempre y cuando el movimiento que se apoye esté dentro del marco legal correspondiente.

## 2.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA

### 2.1.- ETAPAS DE LA HUELGA :

La huelga como todos los fenómenos sociales atraviesa por varias etapas, y la doctrina mexicana ha considerado básicamente tres:

- a).- Período de Gestación de la Huelga.- En este período, los obreros forman un sindicato o coalición o bien como dice el Profesor Baltasar Cavazos "es el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes" (41) colectivamente determinan los motivos y quejas que tienen en contra del patrón y formulan un pliego petitorio.

Durante este período, las actividades del grupo de trabajadores tienen carácter interno y no producen efectos jurídicos respecto a terceros, ni tampoco frente a la autoridad; ya que ésta no tiene ninguna ingerencia en su desenvolvimiento, generalmente se acostumbra y es recomendable, que después de la Asamblea de Trabajadores se levante el acta respectiva, con lugar y fecha, número de asistentes,

---

41.- Baltasar Cavazos, Op. Cit., pág. 306.

nombres, y se anexa el pliego de peticiones.

El momento en que debe existir la mayoría, es precisamente en esta etapa, al respecto el Profesor Mario de la Cueva dice: "Teóricamente debe existir la mayoría de trabajadores en tres momentos, especialmente si se recuerda que la huelga es el resultado de una coalición mayoritaria, pero nuestra jurisprudencia y doctrina, solamente exigen la mayoría en el último período, esto es, después de la suspensión de labores" (42) al respecto, opinamos de la misma forma ya que la decisión de ir a la huelga no debe quedar a juicio de un pequeño grupo de trabajadores, que convencen al resto de sus compañeros a ir a huelga.

El principio de mayoría se refleja en varias legislaciones del mundo, por ejemplo, en Panamá se requiere de tres o más trabajadores que constituyan el 60 por ciento de las personas que laboran en la empresa; Paraguay, requiere de tres cuartas partes si es personal no sindicalizado y de dos terceras partes si es personal sindicalizado.

Con esto queremos demostrar que el movimiento huelguístico es un derecho democrático reconocido a nivel mundial y debe llevarse a cabo por la mayoría de los trabajadores de un centro de trabajo.

En México, como ya se vió, no se hace distinción entre trabajadores libres o sindicalizados, ni tampoco requiere de un número mínimo de trabajadores para irse a huelga, ya que sólo se requiere de la mitad más uno del total de los trabajadores de cada empresa.

Al respecto, el Profesor Mario de la Cueva, concibe a la mayoría : "como la mitad más uno del total de los trabajadores en cada empresa en que haya de suspenderse las labores sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y libres".(43)

Los trabajadores que componen la mayoría de una empresa son todos aquellos que laboran en ésta, exceptuando a los empleados de confianza y considera a trabajadores de empresa a todos los que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, y sin embargo no se computarán los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de

presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

Durante éste período, se presenta el pliego de peticiones que según la doctrina es el documento elaborado por un grupo de trabajadores inconformes manifestando sus exigencias respecto a la relación del trabajo, o sea que es la manifestación escrita de la voluntad y peticiones de la comunidad obrera. Dicho pliego según se consigna en el Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, deberá ir dirigido al patrón, anunciándole el propósito de irse a huelga si no se conceden las peticiones.

- b).- Período de Prehuelga.- En esta etapa las autoridades deben vigilar el cumplimiento de los requisitos de la Ley así como conciliar a las partes. Este período se inicia con la recepción del pliego de peticiones por parte de la autoridad para que a su vez le dé aviso al patrón.

El emplazamiento debe, primero que nada, reunir los requisitos del artículo 44 de la Ley Laboral, o sea, que la suspensión de labores debe llevarse a cabo por coaliciones de trabajadores, siendo el emplazamiento

"la advertencia al patrón, como un conjunto de peticiones que de no ser acatadas, los trabajadores llegarán a la suspensión de labores" (44)

El emplazamiento debe acatar lo establecido en el Artículo 920 de nuestra Ley Laboral, siendo lo siguiente :

- 1.- Dirigirse por escrito al patrón.
- 2.- Señalar peticiones e indicar el propósito de irse a huelga.
- 3.- Expresar el objeto de la huelga.
- 4.- El escrito debe presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 5.- El aviso de suspensión debe darse con seis días de anticipación o 10 si son servicios públicos.

El traslado del emplazamiento le corresponde a la autoridad y es responsable de hacerlo llegar al patrón dentro de las 24 hrs. siguientes a su recibo; a partir de dicho acto queda suspendida toda ejecución de sentencia o embargos y desahucios en contra de la empresa o establecimiento ya que siempre serán

preferentes los derechos de los trabajadores sobre cualquier crédito.

Durante éste período el patrón se considera como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores y las autoridades del trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que se nombre al personal de emergencia y vigilar que éste cumpla adecuadamente su función.

Después de realizado el emplazamiento, el patrón dentro de las 48 hrs. siguientes, presentará su contestación por escrito ante la junta correspondiente según lo señala el Artículo 922 de la Ley en la materia, sin embargo, la disposición anterior no señala sanción alguna si el patrón no contesta el pliego de peticiones. El periodo de pre huelga tiene un término de duración de 6 días cuando son empresas privadas y 10 cuando son empresas de servicios públicos. En lo que respecta a los contratos colectivos de trabajo, debe hacerse con 60 días de anticipación y si es contrato ley con 90 días, así mismo deben observarse 60 días de anticipación cuando se trate de asuntos salariales en efectivo por cuota diaria.

En torno a los términos de la pre-huelga, cabe señalar que aunque la Ley da plazos fijos, como se mencionó con anterioridad, el Profesor Cavazos afirma que "en México carecemos de un período máximo de pre-huelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores ya que un sindicato de mala fé, está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de pre-huelga mayor, durante el cual el patrón se considera como simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica". (45)

Es interesante mencionar que la Ley Federal del Trabajo, no menciona término alguno referente a las Instituciones no lucrativas, quedando entonces éstas, excluidas de plazo, ya que como se vió en el Capítulo anterior, no es lo mismo una empresa (que por naturaleza tiene ánimo de lucro) a una institución - que aunque no es pública busca un bienestar común; toda vez que no depende del Estado ni de su administración.

Cabe señalar que el Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, da una serie de medidas cautelares que deben

tomarse a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, mismo que a la letra dice:

"A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicar embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente: indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados, hasta por el importe de los años de salarios del trabajador.

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuentas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto

del Fondo Nacional de Vivienda de los  
Trabajadores y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los  
trabajadores, sobre los créditos a que se  
refieren las Fracciones II, III, IV, de este  
precepto, y en todo caso las actuaciones  
relativas a los casos de excepción señaladas en  
las fracciones anteriores, se practicarán sin  
afectar el procedimiento de huelga".

Posteriormente, la Junta de Conciliación y Arbitraje  
citará a las partes a una audiencia de conciliación y  
estará a lo establecido en los Artículos 926 y 927 de  
la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales  
el Presidente o Auxiliar de la Junta, después de  
escuchar las pretensiones de las partes  
(Obrero-Patrón), emitirá una resolución que no obliga  
a las partes y por ende puede ser aceptada o rechazada  
cerrándose así el procedimiento conciliatorio; al  
respecto cabe señalar que en la práctica no se usa el  
levantamiento de resolución a que se hace referencia

con anterioridad, precisamente por la poca fuerza legal que contiene.

El objeto de la etapa de pre-huelga es la de conciliar a las partes, ya que entre las funciones del Estado se encuentra la de mantener la seguridad y justicia social, por ello la Junta de Conciliación y Arbitraje cita a estas a una audiencia conciliatoria con el objeto de averirlas, siguiendo las reglas establecidas en el Artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo; ésta oye a los huelguistas, los cuales exponen sus reclamos a los patronos que a su vez defienden sus intereses.

Si las partes se avienen se firma un convenio, mismo que puede darse en cualquier momento, antes del término del período de pre-huelga, pero si no se avienen, los trabajadores suspenderán labores el día y hora señalado.

- c).- Huelga Estallada.- Esta se inicia al instante en que suspenden las labores y puede prolongarse indefinidamente; en este período se ofrecen las pruebas respectivas dentro de las cuales es el recuento <sup>i</sup>

al respecto el profesor Cavazos hace una crítica en el sentido siguiente: "hay que dar mayor agilidad al recuento", nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido que evite males innecesarios". (46)

La suspensión de labores trae como consecuencia que la minoría no huelguista no reanude labores ni ejecute actos encaminados a reiniciar dichas labores y por parte de los patrones deben evitar restringir el derecho de huelga, no pudiendo despedir o contratar trabajadores; en lo referente a las autoridades éstas deben hacer respetar el derecho de los trabajadores y si el caso lo requiere apoyar por medio de la fuerza pública.

## 2.2.- CALIFICACION DE LA HUELGA

Dentro del estallamiento, se da la calificación de la huelga, misma que realiza la autoridad con el objeto de declarar si los trabajadores están ejercitando realmente su derecho de huelga o por el contrario no observaron los requisitos legales correspondientes.

El patrón o terceros con fundamento en los Artículo 929, 230 y 459 de la Ley Federal del Trabajo, deben solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 hrs. siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia de la huelga, de lo contrario está será considerada existente; en el Artículo 269 de la antigua Ley Federal del Trabajo se permitía que la declaración de existencia de huelga se hiciera de oficio por parte de la autoridad, facultad que actualmente ya no existe.

Si la junta declarare la inexistencia, los trabajadores deberán regresar a sus labores en un término de 24 hrs. de lo contrario quedarán rescindidas las relaciones de trabajo.

En caso de ilicitud, se observaran las mismas reglas que en el caso de inexistencia, según lo establece el Artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo.

En ese orden de ideas, debemos señalar que nuestra legislación califica a la huelga en tres distintas formas: lícita, ilícita e inexistente. Dicha calificación la hace la junta con el objeto de precisar si los huelguistas cumplieron los requisitos legales.

2.2.1.- HUELGA LICITA :

Se dice que la huelga es ilícita, cuando no se han cubierto los requisitos de fondo, que se señalan en el primer párrafo de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que dice : "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital. En la medida en que una huelga busque dicho fin el estado la considerará lícita". Así mismo, debe observarse lo establecido en el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los distintos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, según lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo.
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad

con lo dispuesto en el Capítulo VI del Título Séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

V.\_ Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VI.\_ Exigir la revisión de los salarios contractuales a se refiere el artículo 399 Bis. y 419 Bis".

#### 2.2.2 .- HUELGA ILICITA.-

Esta es declarada por la junta, por mandato constitucional en relación con el artículo 445 de la Ley Laboral si se dan los siguientes supuestos:

- a) Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra personas o propiedades de la empresa.
- b) En los casos de guerra, cuando los servicios y establecimientos afectados pertenezcan al gobierno.

En el primer caso, es necesario que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, al respecto el Lic. Cavazos dice: " ... se hace negatoria la acción de la empresa invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y

juridicamente imposible que se acredite que fueron más de la mitad de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un Notario Público, será suficiente para acreditar tal extremo y a un Inspector de Trabajo, nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación." (47)

En el segundo caso, la huelga se declara ilícita porque de lo contrario se estaría contraponiendo a la seguridad de la Nación, ya que en caso de conflicto bélico entorpecería las medidas de defensa.

Los antitético del concepto de huelga lícita, no es como se creería la huelga ilícita ya que puede darse el caso que una huelga sea lícita pues busca el equilibrio de los factores de la producción, pero al mismo tiempo la mayoría de los trabajadores realicen actos violentos contra el patrón, teniendo entonces que declararse ilícita.

### 2.2.3.- HUELGA INEXISTENTE:

" La inexistencia del estado legal de huelga, significa ausencia de los requisitos que la Ley exige como necesarios para su reconocimiento oficial y consecuentemente para que surta efectos legales" (48)

---

47 .- Baltazar Cavazos, Op. Cit. Pág. 311.

48.- Baltazar Cavazos' ob. Cit. Pág. 705.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 929, menciona que a petición del patrón o terceras personas que lo soliciten, se declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 de la misma Ley, el cuál nos dá los casos en que la huelga debe declararse inexistente, al decir:

I.- La suspensión del 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.

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 de la ley Federal del Trabajo.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Los efectos jurídico al declarase inexistente una huelga, la junta, fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, y de no aceptar se darán por terminadas las realciones de trabajo y el patrón estará en libertad de contratar nuevos trabajadores.

### 2.3.- REQUISITOS DE LA HUELGA:

Para que la huelga proceda, deben cumplirse los requisitos

de forma, fondo y mayoría; los de forma se encuentra consignados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el escrito realizado por parte de los trabajadores al patrón conteniendo los siguientes elementos:

- a) Los obreros formulan peticiones.
- b) Anuncian su propósito de ir a huelga, señalando día y hora de estallamiento.
- c) Objeto de la huelga.
- d) Debe presentarse por duplicado el escrito, ante la junta de conciliación y Arbitraje y si no hubiere ésta en la localidad, se presentará el escrito ante la autoridad política del trabajo más próxima o bien la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación.

El artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, ordena no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga, si este no esta a lo establecido en el artículo 920 de la misma Ley. Asimismo deben cumplirse los requisitos de mayoría que ya planteamos con anterioridad, el cuál consiste en la existencia de una mayoría huelguística reglamentada en el artículo 451 fracción II de la Ley en la materia, que dice: " Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de

inexistencia de la huelga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 979 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

El ejercicio del derecho de huelga, está consagrado para el uso exclusivo de las mayorías de los trabajadores dentro de la empresa en razón de los principios democráticos que rigen la vida de nuestro Derecho Positivo Mexicano vigente.

#### 2.4.- FORMAS DE TERMINAR LA HUELGA:

La huelga como todo acto jurídico tiene distintas formas de terminación, siendo esencialmente cuatro: Por acuerdo de los trabajadores huelguistas y patrones; si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubren los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; por el laudo arbitral emitido por la persona o comisión elegida por las partes y por el laudo de la Junta de Conciliación y arbitraje si los trabajadores sometieron el conflicto a su decisión.

En el caso de que los trabajadores se sometan al laudo de la Junta, se seguirá como si fuera un procedimiento ordinario o bien un procedimiento para conflictos colectivos, según sea el caso; al respecto el Lic. Trueba Urbina dice: "según sea el fondo de la huelga se recurrirá al procedimiento correspondiente, por ejemplo si se trata de la celebración y firma de - - -

un contrato colectivo de trabajo o del cumplimiento del mismo, se aplicarán las normas procesales correspondientes a los conflictos colectivos de carácter jurídico; si es un aumento de salarios, mejoramiento de condiciones de trabajo o prestaciones que originen gastos por parte de la empresa, se aplicarán los procedimientos de naturaleza económica" (49)

Si la Junta, declara en laudo, que la huelga es imputable al patrón lo considerará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, así como el pago de los salarios de los días que haya durado la huelga excepto que ésta haya sido por solidaridad.

#### 2.5.- OBJETIVOS DE LA HUELGA:

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrón, a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa. Esa fuerza de presión tiene una clara motivación histórica, desde el tiempo de "Leisser faire, leisser passe", el Estado entonces liberal, se abstenía de intervenir en la economía de la sociedad; generándose una libertad absoluta de los empresarios; naciendo el capitalismo y por ende la explotación de la clase trabajadora; no fue sino hasta que dicha clase se unió como fuerza cohesiva de lucha y pugnaron por mejores condiciones de trabajo ya que se encontraban desprovistos de toda protección jurídica, no

quedandoles otro medio que el de la huelga, instrumento de fuerza y presión sobre el patrón para contrarrestar o atenuar la primicia de los recursos económicos que fincaba el capitalismo. Al respecto Mario De la Cueva, dice: " Por esa falta de intervención del Estado y por la desconfianza que inspiraba a los trabajadores ' cuando el patrón se negaba a firmar un contrato colectivo justo; no quedo otro camino que la huelga, si los obreros continuaban trabajando, su derecho a la contratación colectiva, se reducía a una petición, cuyo éxito queda al arbitrio del empresario, la huelga nació para evitar ese arbitrio y para ejercer presión sobre el patrono, pues la suspensión de actividades producía un daño evidente." (50)

Actualmente nuestra Constitución en atención a la necesidad de los trabajadores por evitar la explotación consagra el derecho de huelga con objeto de lograr el equilibrio entre los factores de la producción; mismo que ha sido interpretado y definido por la jurisprudencia según consta en la ejecutoria de fecha 20 de septiembre de 1935, de la Unión Sindical de Peluqueros, de la siguiente forma:

Dada la naturaleza del derecho del trabajador, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patrones de aceptar el mejoramiento

reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores sí tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación de servicio y cuando la situación de una industria o empresa lo permita; la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades deben analizar la situación de la empresa o industria fijando las condiciones de prestación del servicio. Tan es así que la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajador con los del capital, equilibrio que no es otra cosa que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta el estado económico bonancible debe corresponder; igualmente; un mejoramiento en las condiciones del trabajo". (51).

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, también nos dá los objetivos de la huelga siendo siete:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II.- Obtener del patrón la celebración del Contrato Colectivo del trabajo y exigir la revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título - - Séptimo de la Ley laboral.

- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.
  
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o ley en su caso, cuando hubiese sido violado.
  
- V.- Exigir el cumplimiento de reparto de utilidades.
  
- VI.- Exigir la revisión de salarios contractuales.
  
- VII.- Huelga por solidaridad.

La huelga por naturaleza aparece como el derecho de los trabajadores para suspender labores, con el fin de lograr el equilibrio entre los factores de la producción y así proporcionar al trabajador una existencia acorde y digna.

Ahora bien, cualquiera que sea la causa de desequilibrio la huelga procede, ya que es obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo favorables y justas, sin embargo, existen instituciones de carácter no lucrativo que por su contenido social y público, no les es posible proporcionar

a sus trabajadores prestaciones iguales a las que en determinado momento una empresa les podría otorgar; precisamente por ello es por lo que proponemos un tratamiento distinto a los trabajadores de dichas instituciones, toda vez que como ya se vió en el Capítulo anterior, sus fines son altruistas.

Cabe preguntarnos, que sucedería si se va a huelga una institución que no genera riqueza ni realice producción económica, la respuesta sería que en primer lugar en estas instituciones no hay desequilibrio entre los factores de producción, pues no contienen capital productivo, además de que su parálisis desquiciaría a la sociedad, al respecto el Profesor Mario de la Cueva dice "la huelga es un derecho instrumental y su finalidad para merecer la protección jurídica es concreta y por mandato Constitucional, es la búsqueda del equilibrio económico y jurídico entre los factores de la producción".

(52)

Por último, queremos reiterar que el objeto de la huelga es precisamente el evitar que el patrón obtenga ganancias, hecho que se logra mediante la paralización productiva de la empresa, situación que no sucedería en los casos de instituciones no lucrativas, pues a estas con la suspensión de labores no le están provocando el evitar obtener ganancias, sino que por lo contrario trean consecuencias perjudiciales para la sociedad.

CAPITULO IV

CONSECUENCIAS Y POSIBLES SOLUCIONES FRENTE  
A LAS INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS

- 1.- Consecuencias políticas.
- 2.- Consecuencias económicas.
- 3.- Consecuencias sociales.
- 4.- Propuestas para la posible solución de las huelgas en instituciones no lucrativas.

## C A P I T U L O

## IV

CONSECUENCIAS Y POSIBLES SOLUCIONES FRENTE  
A LAS INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS.1.- CONSECUENCIAS POLITICAS:

La huelga no solamente es una cuestión jurídica, sino también es un acto socio político, es la expresión de la vida cotidiana en una sociedad. la huelga sin lugar a dudas, puede ser un acto de incalculable eficacia pero con graves consecuencias en la vida de una Nación, máxime si se dan en Instituciones no lucrativas, cuyo único fin es el servicio social.

En nuestra opinión, la mayoría de las huelgas realizadas en este tipo de instituciones, más que buscar un beneficio de clase o mejores condiciones de trabajo, lo cuál sería justo, surgen en ocasiones como manifestaciones de lucha contra el orden político gubernamental establecido, con lo anterior no queremos manifestar que vamos en contra de la libertad de expresión, misma que nuestra Constitución protege, pero tampoco aceptamos que las huelgas se tomen como medio de lucha política, ya que para ese tipo de movimientos existen otras formas de expresión como los mítines, marchas y demás manifestaciones de inconformismo social.

Al respecto coincidimos con el profesor Jesus Salvador Aneandros, cuando dice: "Hoy dada la profunda compenetración existente en la sociedad moderna entre economía y política, no existe una huelga que no sea política". (53)

Por su parte el Profesor Gallart Folche, coincidiendo con la idea anterior, dice: " La huelga no siempre tiene objetivos económicos, sino también políticos de otra índole" (54); este mismo autor termina definiendo a la huelga de una manera singular, al decir; " Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas oficinas o ramas de trabajos, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (55) precisamente entender a la huelga como la define el citado autor, es lo que debemos evitar ya que aunque esto en ocasiones es cierto, la huelga debe tener como unico objetivo, el conseguir mejores condiciones de trabajo según lo establecido en el artículo 123 Constitucional, y estas, no deben tomarse como banderas políticas de un sector social inconforme con el orden establecido.

Con lo anterior, no queremos decir que estamos en contra de la huelga, esta es una conquista laboral cuyos fines son nobles, y su fuerza se basa precisamente, en la presión que se ejerce en contra

53.- Ernesto Krotoschin, Soluciones Jurídicas de la Huelga, tomo I, Edito. porrua, Méx. 1972, pág 103.

54.- Ernesto Krotoschin' Pág. 110.

55.- Ernesto Krotoschin; Pág. 198.

del patrón ( no contra el gobierno), a efecto de que acceda a la creación de condiciones laborales más justas para sus trabajadores, dentro de la empresa, máxime si esta última esta generando un gran capital interno. Pero que sucede cuando las huelgas se dan en instituciones no lucrativas, las cuales como se vió con anterioridad, llevan consigo una alta labor social, como en el caso de la Cruz Roja, Universidades no particulares y demás instituciones de beneficencia, a nuestro juicio, dicho contenido social, es prioritario a cualquier otro derecho o sector social; ya que al derecho individual se contraponen el colectivo y a este se le contraponen la sociedad.

La huelga, debe estar al servicio de una reivindicación justa y antes de estallar, debe de considerarse el porque o bien las causas que dan lugar a su estallamiento, a nuestro juicio, tanto las autoridades como los trabajadores huelguistas de dichas instituciones no lucrativas, deben darse cuenta de que son empleados al servicio de la sociedad, y no por otra causa, más que por el tipo de trabajo que desempeñan al prestar sus servicios en instituciones no lucrativas, pues el bien común jamás debe identificarse con un sector en particular, como sería en este caso con la clase trabajadora.

Precizamente por la importancia social de las instituciones no lucrativas, es por lo que los trabajadores de estas, deben concebirse como empleados de características especiales (como en los

varios casos que nuestra legislación laboral, contempla en materia de trabajos especiales), ya que pertenecen a un organismo de contenido social que no genera riqueza y su fin es el servicio social y al realizarse una huelga en dichas instituciones no lucrativas, no están provocando que el patrón, que en este caso es la institución, deje de percibir ganancias, sino que en forma contraria provocan que la sociedad deje de tener una asistencia social adecuada, afectándose a la mayoría.

Es más grave aún, cuando los referidos trabajadores, realizan movimientos huelguísticos disfrazados de cualquier demanda laboral cuando en ocasiones sus fines son muy distintos a los establecidos en nuestra legislación siendo sus verdaderas intenciones de carácter político ya que buscan cambiar decisiones gubernamentales o afectar a cualquier otro tipo de ideología.

Este tipo de huelguistas, se abanderan con problemas que más que laborales, son movimientos revolucionarios, o sea, cambiar un orden establecido, por ello a estas huelgas se les denomina, huelgas políticas, mismas que nuestra legislación no regula, y sin embargo de hecho se dan. Durante la tercera reunión internacional del trabajo, se dijo al respecto: " La huelga política acostumbra a los trabajadores a la lucha social de clases y la idea de que la huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista". (56)

Quizá, hay quién diga que el sector obrero, forma parte de la vida política de una nación, derecho que no queremos afectar, pero debemos considerar que las instituciones no lucrativas, son de medular desarrollo para cualquier país y por ende, verse afectadas continuamente por movimientos huelguísticos, con fines políticos ya que si una huelga de exigencias laborales justas causa estragos en la vida social del país, imaginemos las terribles consecuencias que causarían las huelgas políticas, tanto en instituciones no lucrativas como empresas.

No debemos olvidar y más aún como juristas, que la misión del derecho es la de asegurar el respeto a los derechos de cada una de las personas que conforman la sociedad, debemos subordinar algunos de estos derechos particulares o de clase a intereses superiores o sea, al interés público. La legislación Soviética al respecto opina: " A los derechos individuales y perpetuos los substituyen los derechos colectivos y temporales". (57)

En este orden de ideas, podemos afirmar que es el Estado, quién debe intervenir, con mayor ahínco en las cuestiones que afecten al interés general, frente al interés particular o de grupo, debe aumentarse el beneficio a las mayorías; de ahí que el estado haya creado diversas dependencias encaminadas a salvaguardar y proteger los derechos de la sociedad. La pregunta sería, por que si el Estado

---

57.-Gonzalez Díaz Lombardo Francisco, Introducción a los Problemas de la Filosofía del Derecho, Edit. Rotas, Méx. 1956 pág. 39.

ya empieza a darse cuenta de la necesidad de proteger aún más los intereses sociales, no da mayor apoyo a las instituciones no lucrativas en materia laboral que como se mencionó con antelación, tanto contribuyen al desarrollo de la sociedad; es por ello que la legislación debe contemplar principios y derechos en pro de dichas instituciones; acorde con lo anterior el filósofo Sartre dice: " Toda huelga debe ser prohibida en nombre de intereses superiores". (58).

## 2.- CONSECUENCIAS ECONOMICAS:

Podemos observar que en la actualidad, la huelga casi raya en los linderos de una rebelión contra el Estado; lleva consigo matices políticos; ha dejado de ser una institución loable; recordemos que antiguamente los trabajadores no estaban protegidos por el Estado en materia de derechos laborales, ya que predominaban las ideas liberales, las huelgas nacen cuando aquellos se vieron obligados a usar la fuerza como medio de exigencia para el cumplimiento de sus peticiones, sin embargo, el panorama actualmente ha cambiado, el trabajador ha dejado de estar desprotegido para pasar a ser un sector sobreprotegido del Estado, por otra parte, cabe señalar que cualquier huelga afecta la economía de un país y en ocasiones hasta trasciende a otros países, con los que pudiera tener relaciones comerciales, ya que el abandono brusco y reiterado de

---

58.-Sartre Juan Poul, Problemas del Marxismo, Edit. Losada, Buenos Aires, 1965, pág. 36.

labores en un determinado círculo industrial, disminuye el volúmen económico del país; al respecto dice León y León: " Las huelgas se traducen ante todo en pérdidas de orden económico, hay disminución de producción, hay pérdida de utilidad o beneficio, hay inmovilización de capital y por el lado obrero hay pérdida de salarios percibidos." (59).

Como se puede apreciar, las huelgas de cualquier índole, afectan económicamente a un país, razón por la cuál el Estado se ha visto en la imperiosa necesidad de intervenir en su pronta solución ya que de lo contrario se daría un desequilibrio económico, provocando un estado de inseguridad para inversionistas, ahora bien, tratándose de huelgas en instituciones no lucrativas, por no generar ni producir riqueza, pudiera pensarse que no ocasionan consecuencias económicas, sin embargo dichas huelgas aunque no afectan directamente nuestra economía sí la afectan a largo plazo, ya que cualquier país con desorden social, está prácticamente imposibilitado para atender debidamente su economía.

Podemos equiparar a la huelga de instituciones no lucrativas con la huelga de funcionarios públicos; al respecto el Profesor Orlando Gomez, explica claramente las diferencias que hay entre una huelga económica y una de funcionarios públicos, entendamos por estos últimos, a las instituciones no lucrativas.

---

59.- Fernando León y León, La Huelga y su Relación en Perú, Tono II, Edit. Lexus, Perú 1974, Pág. 172.

Dicho autor, basa su afirmación en la posición social que ocupan estos y dice: " En el sistema capitalista de producción el contrato de trabajo es la fórmula jurídica normal de vinculación entre el proletariado y la burguesía, resultando la subordinación de aquel a ésta, de la circunstancia de ser medios de producción de propiedad privada. La lucha es por consiguiente entre empleadores y empleados a aquellos les corresponde necesariamente el derecho de huelga, son titulares naturales los que lo conquistaron, los que pueden ejercer con eficacia y manejarlo como arma adecuada." (60).

Por lo anterior, el derecho de huelga les es rehusado a los funcionarios públicos, ya que tienen una situación substancialmente diferente a la de simple empleado o trabajador de empresa, su relación contractual es de carácter público y aunque es verdad que son trabajadores subordinados, los servicios que prestan no se encaminan precisamente al provecho de una empresa en particular, sino a la colectividad entera; por ende son servicios que no admiten interrupción alguna, pues de lo contrario se causarían daños al interés colectivo, no olvidemos que la fuerza real de la huelga estriba en impedir que el patrón o empresa obtengan ganancias, situación que en este caso no se dá ya que las instituciones no lucrativas no obtienen el multicitado lucro.

Las instituciones no lucrativas, tienden a satisfacer necesidades sociales en forma continua; por ello creemos que cuando el derecho de huelga contraría el interés social, debe sufrir

---

60.- Orlando Gomez, Consideración sobre el Derecho de Huelga en Brasil, tomo II, Edit, Trillas, Méx. 1979, Pág. 130 y 131.

modificaciones en su ejercicio, debiendo llegarse inclusive a su prohibición pero sin que se deje a los trabajadores en estado de indefensión, para lo cuál sugerimos darles, un tratamiento especial, mediante la implantación de un capítulo dentro de la Ley Federal del Trabajo que les respete sus derechos laborales pero que incluya las limitaciones necesarias al ejercicio de huelga, pues como ya se dijo, la supervivencia social está por encima de los derechos de un grupo, que por justos que sean sus reclamos laborales, deben de subordinarse a las necesidades sociales, creemos importante citar la opinión que tiene al respecto el Profesor Tissebaum, con el cuál estamos de acuerdo, " El problema esencial de los servicios públicos (lease instituciones no lucrativas), es el mantener la regularidad de su petición, pues su interrupción por cualquier causa y con mayor razón por la huelga, provoca un estado de evidente alteración en el funcionamiento de la vida colectiva; causa un malestar superior en su trascendencia social a la paralización del trabajo que genera, este hecho es fundamental para juzgar a la huelga dentro del ambito de los derechos, y en este caso, por derivaciones será gremial en su origen pero antisocial en sus consecuencias." (61)

Por lo expuesto con anterioridad, es por lo que afirmamos que se deben dejar de reconocer o por lo menos modificar el derecho de huelga a los trabajadores de instituciones no lucrativas, ya que de otra forma se estaría afectando a la sociedad entera en pro de la minoría.

---

61.- Mariano R. Tissebaum, La Huelga y el Lock Out ante el Derecho, Edit. porrua, Méxi. 1966, Pág. 77.

El ejemplo más tangible de las consecuencias sociales, que ocasionan las huelgas de éste tipo, sería el de nuestra Universidad Autónoma de México, misma que como único fin es el de preparar a jóvenes mexicanos, que son el futuro productivo de nuestro país; los continuos paros y huelgas provocan deficiencia en nuestra preparación profesional, situación que nos deja en desventaja para competir en los avances científicos, técnicos y sociales en el ámbito internacional. Los trabajadores al servicio de las Universidades (empleados, funcionarios y profesores) deben de tomar conciencia de su posición, misma que es distinta a la de cualquier otro trabajador por la importante labor que realizan; recordemos que la UNAM, no es una empresa, no genera ganancias que puedan dejarse de percibir por motivo de una huelga, la pregunta sería ¿Por qué se solucionan estas huelgas? la respuesta es precisamente porque este tipo de movimientos siempre van más allá de una simple pérdida económica, pues su parálisis, acarrea problemas políticos y sociales de gran magnitud y fuertes repercusiones para la nación, por ello es que al Estado le interesa su pronta solución, pero quizás algún día a este último le deje de interesar la vida de dicha institución, dejándola desaparecer, evitándose con ello, tanto problemas económicos al dejar de subsidiarla, como sociales al desaparecer posibles enfrentamientos políticos.

Es interesante mencionar, que en el sistema Norte

Americano, existe una Ley a la que denominan "Taft-Hartley", del año de 1947, que tiende a evitar las interrupciones laborales a consecuencia de la huelga, cuando éstas afecten a la totalidad de una industria o parte substancial de la misma, que incida en el comercio interestatal o internacional o bien ponga en peligro la salud y seguridad nacional, con este efecto el Presidente de los Estados Unidos, tiene la facultad de nombrar una comisión investigadora ante el conflicto del trabajo, para que averigüe, los puntos en litigio y redacte un informe sobre los hechos referentes al conflicto, enunciando las posiciones respectivas de las partes y con ese informe, el presidente podrá pedir al fiscal que solicite al tribunal, la prohibición de la huelga, dictandose a continuación, las medidas necesarias al caso y un vez producida la orden, las partes tienen la obligación dentro de un plazo determinado de arreglar sus diferencias y si no llegan a ningún avenimiento, el Congreso dictará las medidas apropiadas." (62)

Los trabajadores al servicio de instituciones no lucrativas, (como en los casos de alcohólicos anónimos, o bien centros de drogadicción entre otros), deben reconsiderar y evitar los paros, motivados por huelgas de lo contrario se estaría provocando un desequilibrio tanto en la sociedad como en la familia.



otras con menos, atendiendo a los conflictos económicos o políticos de un país" (64).

La huelga en instituciones no lucrativas no debe ser un derecho laboral irrestrícto, sino que debe ser a nuestro juicio un derecho restringido ya que la suspensión de labores en estas, repercute en la sociedad provocando inestabilidad colectiva, atentándose directamente contra los individuos que forman parte de la sociedad y que requieren de satisfactores tendientes a cubrir sus necesidades: culturales, recreativas, formativas, de orientación y apoyo social. Imaginémonos entonces, que sucedería sí las instituciones que atienden dichas necesidades suspendieran discrecionalmente sus labores, traería un desequilibrio social, un vacío de necesidades de apoyo social, frenándose el sano desarrollo de nuestro país, sin olvidarnos de las repercusiones que traería para aquellos que tienen vicios como alcoholismo, drogadicción, entre otros o bien enfermedades que requieran de auxilio de expertos que en forma altruista los ayudan, incluidas las personas con deficiencias mentales, niños huérfanos o ancianos y demás casos análogos que requieren de ciertos cuidados, que son otorgados por las distintas instituciones de beneficencia, de cerrar sus - puertas, dejarían en total desamparo a las personas que requieren de sus servicios, pues el Estado por sí sólo, no puede solventar los gastos ni cubrir las necesidades de aquellos.

Ya que nos estamos refiriendo a la sociedad y por tanto a los individuos que la integran, creemos oportuno e interesante, referirnos un poco a la psicología de los huelguistas, con el objeto de internarnos en las motivaciones conscientes e inconscientes de los mismos.

Para los psicólogos, la huelga tiene su origen en resentimientos reprimidos que violentamente estallan al darse ciertas circunstancias. Dichos científicos, afirman que la huelga puede tener como origen, una actitud hostil, por lo que nosotros no nos atreveríamos a afirmar que la huelga, tenga como origen el odio, hecho que sería totalmente antijurídico, sin embargo creemos importante plantear la psicología huelguista: el Doctor Freud, científico que se propuso descubrir e interpretar las condiciones que determinan el comportamiento humano, dice que los huelguistas son el reflejo de agresividad y frustración que le provocan al individuo las carencias económicas, tornándose hiperagresivos.

Estamos conscientes que la reglamentación jurídica está y debe estar al margen del convencimiento humano, pero creemos necesario tomar en cuenta dicha psicología pues sería ideal poder convencer a los trabajadores de las distintas instituciones no lucrativas, del papel social que ocupan y que deben considerarse como trabajadores especiales, por el contenido social del cuál forman parte y sería

positivo que dichos trabajadores, antes de irse a huelga reconozcan que con dicha actitud no están realmente evitando que el patrón deje de recibir ganancias, pues dichas instituciones no lucran, y por el contrario están afectando a la sociedad que al verse sin el apoyo que estas les venían otorgando, buscan escapes alternos como la vagancia, delincuencia suicidios entre otros, generándose una sociedad hostil y violenta, impidiéndose con ello un sano crecimiento económico y social del país.

4.- PROPUESTAS PARA LA POSIBLE SOLUCION DE LAS HUELGAS SURGIDAS EN INSTITUCIONES NO LUCRATIVAS:

Antes que nada, debemos de aceptar el carácter expansivo del derecho positivo mexicano, y por tanto el derecho laboral no es la excepción ya que está formado de principios dinámicos que van de la mano con la evolución social de nuestro país, el derecho no puede quedarse estancado pues : correríamos el riesgo de que se volviera obsoleto e inoperante, provocándose un estado de injusticias sociales.

La justicia, ha sido tema de estudio de varios filósofos, Aristoteles, conceptualizaba a ésta como: " La que le corresponde al legislador, consistente en asegurar derechos públicos y privados a los ciudadanos, conforme al principio de igualdad, cada individuo debe

recibir lo que se debe por virtud de su contribución al bien común, deben darse cosas iguales a iguales y desiguales a desiguales, midiéndose a todas estas con arreglo al mérito". (65).

Precisamente por lo expuesto con anterioridad, es por lo que nos inclinamos por un cambio jurídico, en pro de garantizar no sólo la justicia sino también la seguridad social, alcanzando así la paz de la colectividad; por ello debemos tomar en cuenta los fenómenos sociales que nos rodean y mal haríamos si asumieramos una posición estática frente a los cambios, pues cuando estos surgen, deben crearse o modificarse las normas de derecho a efecto de que estén acordes con los cambios y así garantizar una armónica convivencia social; no podemos limitarnos a ser simples aplicadores o repetidores del derecho existente.

Para lograr lo anterior debemos abrir nuestra visión y considerar a la sociedad con todas sus necesidades, no sólo la de una parte de ella, por ello debemos subordinar el derecho de grupo e individual al del interés público.

Partiendo de los supuestos mencionados, podemos sostener que el derecho de huelga en instituciones no lucrativas debe prohibirse o en su defecto limitarse ya que estas, en algunos casos, alteran y en

---

65 .- Verdros Alfred, La Filosofía del Derecho del Mundo Occidental, centro de estudios filosóficos de la UNAM, México, 1962, pág. 401.

otros ponen en peligro la seguridad jurídica, económica y política de la nación, por ello, no debe permitirse que el interés de una clase se anteponga al interés público del resto de la sociedad, indudablemente que la huelga es un derecho de los trabajadores, que surge en contra de la opresión de los patrones capitalistas, pero como ya se ha expresado, los fines de la huelga han ido cambiando conforme ha evolucionado la sociedad, no debemos olvidarnos del multicitado interés público ya que es un derecho de la sociedad y precisamente en pro de esta, es por lo que debe limitarse o en su caso suprimirse la suspensión de labores en el derecho de huelga de instituciones no lucrativas, mediante la aplicación de una serie de medidas reglamentadas jurídicamente; el profesor Castorena opina al respecto: " La huelga no puede ni debe lesionar a las colectividades o sociedades mas amplias, un sindicato es una colectividad dentro de la colectividad del Estado y no debe tener mayor preminencia que la que concede a los intereses de los individuos que integra ésta segunda colectividad". (66)

Acceptamos que la huelga, ha venido cambiando tanto en su naturaleza como en su forma de expresión, bajo la influencia de distintas ideologías y corrientes políticas que la han envuelto durante el transcurso de su historia; recordemos que desde la Revolución Industrial hasta casi finales del siglo pasado, la huelga era justificada tanto social como económicamente hablando, ya que el

trabajador de entonces, carecía de posibilidades jurídicas que lo apoyaran frente a la explotación capitalista. Los trabajadores, carecían de derechos laborales, por ende, el patrón abusando de su poder y en forma arbitraria, hacía y deshacía las condiciones de trabajo; por ello la huelga se hizo necesaria y se protegió legalmente; pero el derecho a la misma no puede rebasar las finalidades para las que fue creada en perjuicio del interés social, máxime que actualmente los derechos del trabajador han alcanzado una posición firme y sólida en el ámbito jurídico, aunque a nuestro juicio, esto ha degenerado en sobreprotección que en ocasiones puede llegar a lesionar el interés común, debemos considerar que ha consecuencia de la evolución social; se han ramificado los distintos tipos de trabajo surgiendo así los trabajadores de instituciones no lucrativas a quienes se les ha considerado como simples trabajadores de cualquier otra empresa, no obstante que estos trabajadores tienen características especiales, precisamente por prestar sus servicios en instituciones no lucrativas, que en la mayoría carecen de recursos suficientes para solventar sus gastos, subsistiendo inclusive muchas de ellas de donativos o subsidios del Estado; con lo anterior no queremos decir que los derechos laborales de los trabajadores de dichas instituciones no deban ser protegidos, pues no podemos negar que puedan ser objeto de una injusticia, sin embargo dada la naturaleza de estas, la protección de derechos laborales, deben buscarse por otros medios que no sean através de la suspensión de labores. Carnelutti, en su estudio llamado, derecho o delito de

huelga?, dice: "La huelga ha dejado de ser un acto lícito en este mundo de hoy, en el que todo el derecho parece tener un sólo destinatario, el obrero" (67). Por ello el Estado, a nuestra opinión, debe hacer mayor conciencia en el problema que nos ocupa y legislar aún más en favor de los derechos de la sociedad y del interés público, para lo cuál debiera dejar de amparar excesivamente a los movimientos huelguísticos, suscitados en instituciones no lucrativas; a continuación señalamos una serie de modificaciones que creemos deben hacerse a la legislación laboral, con el objeto de contemplar y solucionar la problemática planteada.

En primer lugar se debe ampliar la clasificación de los trabajadores especiales a los que hace refernacia y - - que contempla nuestra legislación en la materia, incertándose en estos a "los trabajadores de instituciones no lucrativas", idea inspirada en la cita del profesor Nestor de Buen que dice: "El derecho especial es respecto del derecho común lo que la equidad respecto de la justicia" (68) al aceptar la incersión de trabajadores de instituciones no lucrativas dentro de la clasificación de trabajos especiales, estaremos contribuyendo a la evolución de nuestro derecho, acorde al respecto sigue opinando el Profesor Mario de la Cueva, " La cuestión social no permite una solución rígida y menos única, al contrario reclama textos amplios que pueden irse adaptando a las necesidades sociales e individuales". (69)

---

67.- De la Cueva mario; ob. Cit. Pág. 708

68.- De la Cueva mario; ob. Cit. Pág. 711.

69.- De la Cueva mario; Ob. Cit. pág. 720.

En ese orden de ideas, sugerimos se habra un capítulo especial que regule las relaciones de trabajo de instituciones no lucrativas, ya que no es práctico seguir agregando artículos aislados a nuestra legislación laboral, como desgraciadamente se ha venido haciendo quedandonos una legislación sin orden y en ocasiones repetitiva y contradictoria.

Dicho capítulo debe considerar al arbitraje obligatorio, mismo que nuestra legislación lo contempla como una de las formas de dar solución a los conflictos de trabajo, fundandose en el artículo 937 de la ley federal del Trabajo, el cuál dá facultad a los trabajadores a someterse o no al procedimiento ordinario o en su caso al procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica para que sea resuelta la lid motivo de huelga, facultad con la que no estamos de acuerdo se haga valer en instituciones no lucrativas, y que por el contrario, proponemos un arbitraje obligatorio que someta tanto a las instituciones no lucrativas como a sus trabajadores, mediante un procedimiento especial, que más adelante sugerimos. Este arbitraje obligatorio, a nuestro juicio sería la forma más justa y práctica de solucionar el problema. Al respecto el profesor Cavazos Flores, atinadamente opina en relación con las huelgas de servios públicos, a las cuales nosotros equiparamos con las de instituciones no lucrativas, lo siguiente: "Debe imponerse el arbitraje obligatorio frente a las huelgas que afecten los servicios públicos para evitar

perjuicios irreversibles al pueblo en general" (70) dicho autor sigue opinando que la misma actitud debe tomarse frente a las universidades y en especial frente a nuestra Universidad Autónoma de México, a la que no hemos excluido de nuestra clasificación de instituciones no lucrativas.

El laudo emitido por la autoridad del trabajo como consecuencia del arbitraje obligatorio que solucione el conflicto de trabajo, no será impositivo ya que las partes podrán recurrir al juicio de amparo, sin que se suspendan labores, por lo que el laudo emitido no es atentatorio a los derechos laborales.

Creemos que el arbitraje obligatorio, llevado a cabo mediante un procedimiento especial, es una sana aportación al derecho laboral, ya que se dejan a salvo los derechos de los trabajadores pues únicamente se les regulará en forma distinta pero en beneficio del interés público y por ende de la sociedad.

Con dichas reformas a la Ley Federal del Trabajo, creemos se evitarán los múltiples daños políticos, económicos y sociales ya mencionados, que provocan las huelgas en Instituciones no Lucrativas. Pues como afirma el profesor Cavazos; "El abuso de la huelga conduce irremediablemente a la anarquía." (71).

70.- Cavazos Flores Baltazar' Lecciones del Derecho Laboral; Edit. Trillas; México 1986; Pág. 343.

71.- Cavazos Flores Baltazar; Ob. Cit. Pág. 345.

Por lo expuesto con anterioridad, a continuación sugerimos una serie de posibles soluciones al problema que nos ocupa, y como primera sugerencia, proponemos, la implantación de un capítulo especial en la ley Federal del Trabajo, que regule las relaciones laborales de los trabajadores de instituciones no lucrativas, capítulo que contendrá el sometimiento de las partes a un arbitraje obligatorio, mediante un procedimiento especial frente a las huelgas.

A continuación redactamos el capítulo especial que regule las relaciones laborales antes citadas:

**Artículo 1.-** Las disposiciones de este capítulo se aplicarán a las relaciones de trabajo entre los trabajadores que presten sus servicios a instituciones no lucrativas y éstos.

**Artículo 2.-** Se entenderá por instituciones no lucrativas, todos aquellos organismos que nuestras Leyes regulen y tengan como objetivo el servicio y la asistencia social en forma altruista y no renumerada siempre y cuando sea de utilidad pública.

**Artículo 3.-** Los trabajadores que presten sus servicios a instituciones no lucrativas gozarán de los mismos derechos y obligaciones que esta legislación les otorga a los demás trabajadores con excepción del derecho de huelga, para lo cual deberán someterse a las condiciones y procedimiento especial que se estipula en el presente capítulo.

**Artículo 4.-** Los trabajadores de instituciones no lucrativas y demás establecimientos análogos, que deseen realizar una huelga como solución a sus conflictos laborales, deberán someterse al procedimiento especial de huelga de instituciones no lucrativas, y continuarán prestando sus servicios aún después de la fecha de estallamiento; hasta que la autoridad competente resuelva por medio de laudo lo contrario.

**Artículo 5.-** La tramitación del procedimiento especial de huelga de instituciones no lucrativas, se llevará a cabo ante una comisión especial de la junta de conciliación y arbitraje previamente nombrada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se integrará según lo establecido en los Artículos 609, 610 y 611 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 6.-** En la tramitación de este procedimiento especial de huelga en instituciones no lucrativas, la junta especial deberá procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio en cualquier Estado del procedimiento, siempre y cuando no exista laudo que lo resuelva.

**Artículo 7.-** El procedimiento especial de huelga de instituciones no lucrativas, se iniciará con la presentación del pliego de peticiones que reunirá los requisitos establecidos en el

Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, con la excepción de que el aviso de suspensión se dará con quince días de anticipación.

**Artículo 8.-** A la demanda deberá acompañarse lo siguiente:

I.- Los documentos necesarios tendientes a comprobar la relación de los trabajadores, su salario y su antigüedad.

II.- Las pruebas necesarias para probar sus pretensiones.

**Artículo 9.-** La junta una vez habiendo recibido el escrito inicial de demanda, emplazará y citará al demandado a una audiencia de conciliación y arbitraje en un término no mayor de tres días a partir de la notificación.

**Artículo 10.-** La junta especial, apercibirá a las partes, en que de faltar alguna de éstas a la junta de conciliación, se proseguirá con el procedimiento hasta su total conclusión con la parte asistente, y una vez emitido el laudo ambas tendrán que someterse a la resolución.

**Artículo 11.-** En la audiencia de conciliación, el demandado dará contestación por escrito a la demanda, anexando los documentos necesarios tendientes a comprobar la situación económica de la

Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, con la excepción de que el aviso de suspensión se dará con quince días de anticipación.

**Artículo 8.-** A la demanda deberá acompañarse lo siguiente:

I.- Los documentos necesarios tendientes a comprobar la relación de los trabajadores, su salario y su antigüedad.

II.- Las pruebas necesarias para probar sus pretensiones.

**Artículo 9.-** La junta una vez habiendo recibido el escrito inicial de demanda, emplazará y citará al demandado a una audiencia de conciliación y arbitraje en un término no mayor de tres días a partir de la notificación.

**Artículo 10.-** La junta especial, apercibirá a las partes, que de faltar alguna de éstas a la junta de conciliación, se proseguirá con el procedimiento hasta su total conclusión con la parte asistente, y una vez emitido el laudo ambas tendrán que someterse a la resolución.

**Artículo 11.-** En la audiencia de conciliación, el demandado dará contestación por escrito a la demanda, anexando los documentos necesarios tendientes a comprobar la situación económica de la

institución y la probanza para acreditar sus excepciones.

**Artículo 12.-** La audiencia se desarrollará de la siguiente forma:

- I.- Si el promovente no ocurre a la audiencia, se tendrá por desistido de su solicitud y se emitirá el laudo correspondiente.
- II.- Si no concurre el demandado, se tendrá por inconforme, y se emitirá el laudo correspondiente.
- III.- Si concurren ambas partes, se desahogarán las pruebas, se oirán los alegatos y la junta resolverá en un término no mayor de tres días.

**Artículo 13.-** El laudo emitido por la junta especial podrá ser recurrido en un término no mayor de tres días.

Como segunda solución, proponemos que el estado como mantenedor de la paz social, más que dirimir los conflictos ya surgidos entre las partes, los prevea, pues resulta más fácil que resolverlos, para lo cual creemos necesario que el estado exiga la elaboración de un convenio entre las partes, por medio del cual se establezcan las bases mediante las cuales se dará solución a los conflictos laborales que pudiesen presentarse, así mismo las partes se comprometerían a no

suspender labores, por parte de los trabajadores, y en cambio las instituciones no lucrativas procurarían en la medida de sus posibilidades mejorar a sus empleados las condiciones de trabajo, dicho convenio, deberá ser sancionado por la autoridad del trabajo respectiva y si aún así las partes no llegasen a un arreglo, entonces deberan someterse al arbitraje obligatorio citado con anterioridad.

Como tercera posible sugerencia de solución al problema, proponemos frente a las huelgas de instituciones no lucrativas, se recurra a la requisita, figura que tiene como objeto evitar los problemas ocasionados a consecuencia de la paralización de labores, mediante la contratación de los mismos trabajadores o en su caso personas ajenas al establecimiento paralizado, para que estos continuen laborando evitandose,males mayores.

La requisición es un derecho que tiene el gobierno para que por razones de utilidad pública utilice al personal al servicio de la institución para que continúe con sus labores, pero la requisita se utiliza en los casos que alteren las vías generales de comunicación, ya que dicha figura se encuentra contemplada en el artículo 112 de la Ley Federal de Vías Generales de Comunicaciones. Nuestra sugerencia, es en el sentido de que se contemple en dicho artículo a las instituciones no lucrativas , entendiendose por estas, todos aquellos organismos que tengan por objeto el servicio y asistencia social en forma altruista y no remunerativa, obviamente por razones de utilidad pública.

Como otra posible solución, sugerimos que las huelgas en instituciones no lucrativas, se resolvieran por analogía como se resuelven los conflictos colectivos de los trabajadores burocráticos, procedimiento que a nuestro juicio solucionaría las huelgas de instituciones no lucrativas en una forma expedita; a continuación resumiremos en términos generales el procedimiento para la solución de conflictos de los trabajadores burocráticos:

Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo, el presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse un convenio, se elevará a la categoría de laudo que obligara a estas y si no se avienen se procederá al arbitraje. El procedimiento al que se someteran las partes para resolver sus controversias se reducirá a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, la contestación se hará de igual forma y en una sola audiencia se recibirán las pruebas y alegatos de las partes para con posterioridad resolver el conflicto mediante laudo.

como se pudo apreciar, dicho procedimiento hace mención al Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje, así como a su personal, precisamente porque sus asuntos son de competencia burocrática,

nuestra sugerencia es en el sentido de que se lleve ese mismo procedimiento frente a las huelgas de instituciones no lucrativas, pero ante una junta especial previamente establecida y dependiente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para lo cual sólo habra que integrar dicha junta especial para instituciones no lucrativas por parte de la autoridad del trabajo correspondiente; esta junta, resolvera los conflictos colectivos de instituciones no lucrativas, mediante la aplicación del procedimiento incerto en los artículos 125, 126, 127 y demás aplicables al caso de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

## CONCLUSIONES

- I.- Distinguir las diferencias entre Instituciones no Lucrativas y Empresas; mismas que por naturaleza buscan un lucro.
- II.- Entender la importancia y contenido social que realizan las Instituciones no Lucrativas.
- III.- Aceptar que tanto nuestro derecho positivo mexicano como nuestra legislación laboral, deben evolucionar y adecuarse a las necesidades actuales.
- IV.- Que nuestro derecho laboral contemple a los trabajadores de instituciones no lucrativas como apartado especial dentro del mismo.
- V.- Reconocer que el interés público debe tener mayor importancia frente al interés de grupo o particular.
- VI.- La sobreprotección por parte de nuestro derecho laboral para con los trabajadores, en ocasiones atenta contra el interés social.
- VII.- Reconocer que las huelgas en instituciones no lucrativas repercuten negativamente en nuestra sociedad.

- VIII.- Debemos dar un tratamiento especial a las huelgas suscitadas en instituciones no lucrativas dentro de nuestro derecho laboral.
- IX.- Incertar un capítulo especial dentro de la Ley Federal del Trabajo, que regula a las instituciones no lucrativas y sus trabajadores.
- X.- Las huelgas de instituciones no lucrativas, pueden someterse a un arbitraje obligatorio mediante un procedimiento especial y así evitar daños menores que afecten al interés público.
- XI.- Las huelgas citadas en instituciones no lucrativas, pueden ser requisadas por parte del gobierno, para evitar las graves consecuencias que ocasionaría la paralización de las mismas.
- XII.- Las huelgas suscitadas en instituciones no lucrativas podrían resolverse como se resuelven los conflictos colectivos de los trabajadores burocráticos.

## B I B L I O G R A F I A

- \* Bauche García Mario, La Empresa, Edit. Porrúa, México, 1983.  
Caballenas Guillermo, Derecho Laboral, Edit. Omeba, Buenos Aires, Argentina 1960.
- \* Castorena Jesús, Tratado del Derecho Obrero, Edit. Porrúa México, 1956.
- \* Camacho Hernández Guillermo, Derecho del Trabajo, Edit. Temis Bogota, Colombia 1961.
- \* Baltazar Cavazos Flores, Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Trillas México 1986.
- \* De Buen Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa México 1988.
- \* De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1964.
- \* Gómez Orlando, consideración sobre el Derecho de Huelga en Brasil, Edit. Trillas, México 1979, dos tomos.
- \* González Díaz Lombardo Francisco, Introducción a los Problemas de la Filosofía del Derecho, Edit. Botas, México 1956.
- \* Krotoschin Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1967.
- \* Krotoschin Ernesto, Soluciones Jurídicas de la Huelga, Edit. Porrúa, México 1972, dos tomos.
- \* Kiotos Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa 1965.
- \* Leclercq Jacques, La Revolución del Hombre del Siglo XX, Edit. Estela, Barcelona, España 1970.
- \* León y León Bernardino, La Huelga y su Relación en Perú, Edit. Lemus, Perú, 1974, dos tomos.
- \* Mozart Russomano, Victor y Bermudez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Edit. Cárdenas Editos y Distribuidor, México 1990.
- \* Porrás López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Puebla, México 1967.
- \* Rodríguez y Rodríguez, Derecho Mercantil, Edit. Porrúa 1990.
- \* Sánchez Alvarado, Instituciones del Derecho Mexicano, Edit. Porrúa, México 1979, dos tomos.
- \* Sartre Jean Poul, Problemas del Marxismo, Edit. Losada, Buenos Aires, Argentina 1965.
- \* Tissebaum R. Mariano, La Huelga y el Lock Out ante el Derecho, Edit. Porrúa, México 1966.
- \* Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1980.
- \* Tena Ramírez, Leyes Fundamentales de México 1808 a 1967, Edit. Porrúa, México, 1974.

- \* Vedros Alfred, La Filosofía del Derecho del Mundo Occidental, Centro de Estudios Filosóficos de la UNAM, México 1962.
- \* Baltazar Zamora Caballenas, Tratado de Política Laboral, Edit. Heliasta Argentina 1985.

**BIBLIOGRAFIA AUXILIAR**

- \* Instituto de Investigación Jurídica, Diccionario Jurídico de México, Editorial Porrúa-UNAM.
- \* Juan Manuel Salas, La Huelga en México, Tesis 1979.
- \* Emma Gustavino, Las Huelgas en los Estados Unidos de Norte América, Tesis, 1967.
- \*

**LEGISLACION**

Ley Federal del Trabajo.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

Código Civil.

Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal.

Ley Federal de las Vías Generales de Comunicaciones.

Ley General de Sociedades Cooperativas.

Ley General de Sociedades Mercantiles.