

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



"COMENTARIOS EN TORNTO A LA HUELGA
PROMOVIDA POR LOS SINDICATOS
GREMIALES"

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

Luisa Fernanda Poletti Vazquez

MEXICO, D. F.

1980



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION

La pretensión de conocer modos de vida superior, - hicieren que naciera en mí el interés que me anima a escribir sobre este tema tan importante.

Para lograr aunque sea en forma modesta, el objeto, motivo de la presente tesis, que para obtener el título de Licenciado en Derecho ponga a la consideración del Honorable Jurado, para los efectos de mi examen profesional, he seguido con vivo interés porque no puede ser de otra manera sin menoscabo de decir la verdad histórica, - los lineamientos de la "Teoría Integral", que nos ha enseñado tanto en la cátedra, en sus textos, en conferencias, así como en la dirección de la presente tesis, el hombre que anima con su vida y con su obra el espíritu de la revolución proletaria que consiste en lograr la reivindicación humana: hombre a quien admiro y respeto, maestro de esta Facultad Doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina.

En este empeño no pretendo sino hacer un breve -- bosquejo de la Huelga Promovida por los Sindicatos Gremiales, que no puede decir ni con mucho la última palabra -- acerca de los temas más importantes al respecto y solo -- pretendo señalar su extrema originalidad e importancia y hacer ver por qué caminos transcurre. Así como, hacer una indicación a los amantes del Derecho y al humanista celoso guardián de las normas protectoras de los trabajadores, con la esperanza de que algún día no muy lejano -- sean de utilidad para la terminación de las desigualdades que nunca se justifican.

COMENTARIOS EN TORNO A LA HUELGA PROMOVIDA POR LOS SINDICATOS GREMIALES.

CAPTULO PRIMERO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.

- a). - La Huelga en el Derecho Mexicano.
- b). - Huelgas.

CAPTULO SEGUNDO.

LOS SINDICATOS.

- a). - Construcción del Sindicato.
- b). - Relaciones Colectivas de Trabajo.

CAPTULO TERCERO.

LOS SINDICATOS GREMIALES.

CAPTULO CUARTO.

EL DERECHO DE HUELGA EJERCITADO POR LOS SINDICATOS GREMIALES.

- a). - Derecho de Huelga.

CAPITULO QUINTO.

LA INTERPRETACION DADA POR LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y POR LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y CRITICA DE LA MISMA"

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.

a). - La Huelga en el Derecho Mexicano.

b). - Huelgas.

Se mencionan como antecedentes de la huelga, algunos actos de protesta que se realizaron por trabajadores; se considera como antecedente más remoto los que se llevaron a efecto en Egipto en tiempos de -- Khouphrou en el año de 1923, A. de C. realizada por albañiles; otro en -- 1460 A. C. realizada por ladrilleros Judíos; en tiempos de Ramses III, si glo XII A. de C., aparece otra "huelga" que se llamó "De piernas Cruzadas"; se le llamó así porque los trabajadores reclamaban 50 bolsas de grano que se les debía entregar mensualmente, se sentaban en la arena con las "piernas cruzadas y se rehusaron mover un dedo .

Los escribas y Sacerdotes engañaban y adulaban a esos hambrientos trabajadores hasta conseguir que volvieran al trabajo.

Posteriormente se han catalogado como huelgas sin serlo, a dos grandes movimientos históricos, el de Espartaco en el año 74 A. de C. - en Roma, se dice que también en esa Ciudad los músicos se ausentaron - de la misma. por haberseles prohibido celebrar los banquetes sagrados en el templo de Zeus; también se habla de la retirada que se hizo al Monte Aventino por parte del ejército.

Se puede decir que en aquellas épocas el régimen imperante era

el de la esclavitud, predominando el trabajo servil, y los alzamientos de esclavos y plebeyos tuvieron un carácter de actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias y maltratos que sufrían de las demás clases dominantes, teniendo más de político que de industrial.

Los Conflictos Laborales de la Época Pre-Colombina. Poco se sabe respecto a conflictos laborales en la América Pre-Colombina, ya que la naturaleza de los vínculos no revestían en aquel entonces, ni en el trabajo de los Incas ni en el de los Aztecas, los caracteres de las relaciones laborales tal y como actualmente las concebimos.

Se menciona como el primer conflicto laboral, en el antiguo Perú el surgido durante el Reino de Pachucultinca cuando una de las inmensas rocas acarreadas para la construcción de la fortaleza Secxhuaman rodó y causó gran mortandad entre los mitayos y Yanaconas que la llevaron.

Los talleres familiares de la edad media no ofrecieron tampoco campo propicio para la suspensión colectiva del trabajo; en 1303, prohibió el Rey Eduardo I de Inglaterra todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la Organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, esta prohibición pasó a formar parte del Common Law.

En México el carácter que revistieron los conflictos durante la dominación Española fué distinto; porque en tal época aparecen sistemas de producción, que son un anticipo a la etapa de industrialización, que alcanza su desarrollo a fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX en Europa.

En la Nueva España se registra como primer movimiento huelguístico, el que tuvo lugar en las postrimerías de las conquistas, en la Catedral Metropolitana de México, en 4 de julio de 1582, en defensa de los salarios de los Cantores y Ministriles.

Se ha dicho que en México en el año de 1769 cuando era Virrey don March de Mayorga, los obreros del Gran Estanco de Tabacos, ante la ameⁿaza de un aumento de horas de trabajo suspendieron sus labores y salieron en manifestación por las calles de la Ciudad en son de protesta. los -- obreros entraron al Palacio no respetando la guardia y con tales actitudes obtuvieron del Virrey la orden de que no se implantara el aumento de trabajo.

Las Huelgas aparecieron con la gran industria y el maquinismo - que colocaron al proletariado en condiciones precarias, de trabajo. - Su

licitud se vinculó al régimen de las Coaliciones ocasionales y ante las -- Asociaciones permanentes; cuando se prohibieron éstas, quedaron imposibilitadas también las huelgas y los cierres, considerados como atentados a la libertad de comercio, de la industria y del trabajo.

Las Leyes de Francia e Inglaterra de fines del siglo XVIII prohibieron nuevamente las huelgas y las Coaliciones; la Escuela Económica - Liberal, no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, pues la única fuerza que debería actuar era el capital; el derecho por otra parte, era norma que buscaba la armonía de los intereses, entonces no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia.

Durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapellier prohibió la Coalición y la Huelga que en esta época se consideraban términos sinónimos, entendiéndose que la Coalición era el antecedente necesario de la huelga; por esta razón contempló el Código Penal de Francia dos delitos el de Coalición o Huelga, y el de Asociación; Paul Pie fué el iniciador para que se precisaran esos términos correctamente.

Nuevamente en Francia se toleró la existencia de la huelga cuando

Napoleón III, por la Ley de 28 de marzo suprimió las medidas prohibitivas respecto a la Coalición.

Inglaterra también convirtió en delito la suspensión brusca - del trabajo.

Con la legitimación de los Sindicatos desapareció el delito de - coalición y de huelga, primero en Gran Bretaña. Que abolió en 1824 los "Combination Acts", de 1799 y 1800 y consolidó el derecho sindical en - el "Trade Union Acts", de 1871 y en la Ley de 1875 sobre Protección de la Propiedad. El derecho de Coalición, Huelga, y Lock Out, en Francia 1864, Bélgica en 1866, en Alemania desde 1869, Austria desde 1870, Países Bajos desde 1873, Italia en 1890 y así sucesivamente en los demás Países Europeos y Americanos. Pero en lugar de delito de Coalición y de Huelga, apareció el delito de atentado contra la libertad de trabajo - en forma de multas, cláusulas sindicales, órdenes a los asalariados de someterse a un Comité de huelga, deber de solidarizarse con determinados conflictos de trabajo; se prohibieron también las medidas de presión sindical mediante el "picketing" pacífica, la intimidación, el boicot sencillo, las violencias amenazas vías de hecho, sabotaje, destrucción de máquinas y herramientas.

La huelga dejó de ser un delito, se toleró su existencia, sin embargo no constituía un derecho de los trabajadores; era una situación de hecho, que producía consecuencias jurídicas pero siempre en contra de la clase trabajadora.

En realidad la huelga era el derecho de no trabajar, un derecho de carácter negativo pero que no producía ninguna consecuencia en favor de los obreros, no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de — suspender las labores en la negociación.

La Escuela Liberal sostenía: que el Estado no habría de intervenir en la vida económica de la Sociedad y el propio principio debía aplicarse a la organización de las fuerzas económicas y en las luchas que en tablaran para obtener la composición de sus intereses; el Estado por tan to, dejaría a los factores de la producción, capital y trabajo que resol- vieran directamente sus problemas, a condición de que no ejecutaran ac to delictivo alguno; la lucha entre las clases sociales sería una consecuen cia nueva de la intervención del Estado en la Economía y esta nueva polí tica sería a su vez resultado del principio de la Libertad de la Economía frente al Estado.

La huelga no era un acto delictuoso, pero tampoco era un dere—

cho positivo para los trabajadores; consistía en la suspensión colectiva de las labores e implicaba, por tanto, una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales de trabajo; en el momento en que se producía la falta, se consideraba como causal de rescisión; esto es, el empresario quedaba autorizado a partir de ese instante a dar por concluidos los contratos individuales de trabajo.

En el siglo XIX no se entendió la huelga, el Derecho individualista no podía admitir que la huelga es un Derecho Colectivo; quiso transformarla en un Derecho Individual y esa fue la razón por la cual se suprimió la idea de delito por suspensión de labores, sin embargo, no fue protegida legalmente.

La huelga se consideró como un Derecho Colectivo de los trabajadores, ahora sí protegido jurídicamente, formando parte del Derecho Colectivo del Trabajo. Este trascendental paso se dió en la Constitución Política Mexicana el 5 de Febrero de 1917, En Francia e Italia se consideró a la huelga como un Derecho fundamental, en sus Constituciones de 1946 y 1947, respectivamente.

A partir de 1917 la huelga aparece en México, según lo indica la Fracción XVII del artículo 123 Constitucional, como un Derecho de los --

obreros y por lo mismo, como una Institución Jurídica. En dicha Fracción se expresa "Las Leyes reconocerán como un Derecho de los Obreros y de los Patrones las huelgas y los paros".

Algunos autores mexicanos dicen: que a pesar de que en el artículo 925 del Código Penal de Martínez de Castro que estuvo vigente a partir del 10. de abril de 1872, se desprende del mismo una prohibición implícita y que a la letra dice: "Se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre comercio de la industria o del trabajo". Se llevaron a cabo importantes movimientos huelguísticos aquí en México, como el de los Mineros de Pachuca en el año de 1874, el de los obreros de la fábrica "La Fama Montañosa" de Tlalpan, en agosto de 1877, pero todos ellos así como otras suspensiones de labores se realizaron al margen de la legalidad.

Si bien es cierto que antes del Porfiriato la huelga era considerada como un delito, no obstante hubo tolerancia por parte del Gobierno para los movimientos huelguísticos de los trabajadores, aunque en algunas oca-

siones fueron reprimidos y castigados violentamente, como se dice ocurrió en la huelga de los trabajadores del Ferrocarril del Valle, en el año de 1898.

Los movimientos de huelga más importantes y que se han considerado como los más serios en el campo obrero, se registraron en la época pre-revolucionaria y son conocidos como los de Cananea y Rfo Blanco ocurridos en 1906 y 1907 respectivamente, en ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, lamentablemente en ambas ocasiones hubo un saldo de muertos y heridos bastante alto.

Fue en 1917, como anteriormente se señaló en que se reconoció la huelga como un derecho en la fracción XVII del artículo 123 de nuestra Constitución; indica en la fracción XVIII lo siguiente: "Las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores, dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación de Arbitraje, y la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los esta

blecimientos que dependan del Gobierno."

Es conveniente que mencionemos cómo en algunos Estados de la República se trató de reglamentar el artículo 123 Constitucional, expidiéndose Leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del Constituyente. Así vemos por ejemplo que la Ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga, se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros. En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad se reglamentaba la calificación previa por la junta de igual manera se reglamentaron también los paros. La Ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objeto de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la junta y la solidaridad. Los paros se reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de producción, la falta de materias primas o los casos de fuerza mayor. En Yucatán se expidieron 2 Leyes; una en 1918 y otra en 1926, ambas señalaban como objeto de la huelga el mismo que

se había indicado en la Constitución General. o sea, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la primera Ley, se indicaba que los obreros formularían sus peticiones ante el patrón y si éste respondía negativamente, podían señalar el día y hora para que estallara la huelga; en el segundo cuerpo de Disposiciones Legales, se ordenaba que, antes de declarar la huelga, los obreros deberían someter sus diferencias con el capital a las decisiones de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, a la de la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran conformes con el fallo de cualquiera de estas instituciones y el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero siempre sujetándose a los establecido en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. (1)

Todos estos antecedentes, así como otras muchas leyes que se expedieron en diversos Estados de la República, Guanajuato en 1924; --- Chihuahua en 1922. Jalisco en 1923, etc. eran otros tantos intentos para aplicar las ideas del Constituyente de 1917, pero realmente cuando se --- vinieron a establecer las bases que unificaron el criterio en todo el País fue en 1931, al expedirse la actual Ley Federal del Trabajo. (1)

a). - LA HUELGA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

Actualmente la huelga es conocida como un derecho, pues así lo dice la Fracción XVII del artículo 123 Constitucional "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros, siendo éste su fundamento; anteriormente no era así, solo se tenía el derecho individual a no trabajar manifestando plenamente el consentimiento, por lo que el Estado de huelga resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derecho individuales. Como puede apreciarse la huelga suprimó un cambio totalmente positivo en su fundamentación legal; el doctor Mario de la Cueva lo explica en la siguiente forma: "Ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando se satisfagan los requisitos que señalan las Leyes. El estado de huelga ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrario a los requeridos por los huelguistas, sino, al contrario es una situación legal que produce precisamente, los efectos buscados por los trabajadores de la empresa. Por esto y según también decíamos en el capítulo anterior, el orden jurídico protege la suspensión de las actividades cuando los obreros satisficieron los requisitos legales; la huelga ⁽²⁾ fue un hecho jurídico, pero ha venido a convertirse en un acto jurídico". (2)

El procedimiento que se sigue en la huelga en el derecho mexicano tiene características particulares, comprendiendo el proceso evolutivo tres periodos.

- I. De gestación.
- II. De pre-huelga.
- III. De huelga declarada o efectiva.

I. Periodo de gestación. - Es el origen, la formación de la huelga, consistente en el acuerdo de voluntades de los trabajadores integrantes de la asociación profesional, coaligados en defensa de sus intereses comunes; los trabajadores se reúnen, la razón según los induce a presentar peticiones al patrón o patrones y acuerdan que de no acceder a esas peticiones, suspenderán sus actividades; el acuerdo se toma por votación, respetándose nuestros principios democráticos resultantes de la voluntad del grupo, el de la mayoría.

Es aconsejable que se levante un acta sobre el acuerdo tomado - en que se haga constar: los nombres de los trabajadores asistentes, lugar, fecha, peticiones, tomando en consideración que éstas sean justas no - injustas, no exageradas, a las que pueda ceder el patrón y, que tengan - por objeto alguno de los que menciona en el artículo 260 de la Ley Fede-

ral del Trabajo que dice: "La huelga tendrá por objeto:

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 o el cumplimiento del Contrato Colectivo;

III. Exigir la revisión, en su caso, del Contrato Colectivo, al terminar el periodo de su vigencia en los términos y casos que esta Ley establece y .

IV. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

En el escrito, los trabajadores deben además:

1. Anunciar el propósito de suspender las actividades;

2. El objeto que debe tener la huelga. Nuestra Constitución indica en el artículo 123 Fracción XVIII. "Las huelgas serán lícitas cuando -- tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

La Ley Federal del Trabajo reglamenta además, para obtener --

ese equilibrio debe tender a:

a). Obtener del patrón suscriba un Contrato Colectivo que regule sus relaciones b) que se cumpla con un Contrato Colectivo que surtiendo sus efectos no ha sido cumplido por el patrón y cuyo incumplimiento afecte el interés colectivo de los trabajadores c) que se revise un Contrato Colectivo.

Efectivamente existiendo una dinámica en la producción y en la economía de la empresa es necesario modificar las condiciones sobre la prestación del servicio. condiciones que por la Ley se pactan cuando menos por dos años. tiempo en el que por la existencia del Contrato Colectivo signado por las partes se presume el equilibrio entre los factores de la producción. Este permite a la empresa cumpliendo con lo pactado, tener una tranquilidad material en ese tiempo nivelar sus costos etc. y a los trabajadores también producir con ahínco eficacia. teniendo la firme convicción de que si en esos dos años, las condiciones económicas de la empresa aumentan, a su vez les serán aumentadas sus prestaciones -- proporcionalmente y d). Apoyar una huelga que haya sido declarada legal; esta es la llamada huelga por solidaridad en la que no siendo causante directo el patrón del centro de trabajo. no pagará los salarios caídos que dejen de percibir los trabajadores .

3. - Las peticiones que hagan los trabajadores podrán ser: Aumento de salarios (generalmente es la petición fundamental en la revisión de contratos), prestaciones asistenciales (cuando no son concedidas por I. M. S. S., por algún motivo de cotización no implantación del Reglamento de Seguridad Social, por estudio actual en forma determinada, etc.) Organización de ropa de trabajo, equipo de protección etc., o sea todas las prestaciones que mejorando las condiciones de los trabajadores pueda conceder el patrón, atendiendo a su situación económica. Bastará que se demuestre que el patrón no pueda cumplir una sola de ellas para que no le sea imputable y por ello la obligación del mismo a pagar los salarios en la suspensión de actividades. (9)

4. - Citar expresamente la fracción correspondiente del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo.

5. - Indicar el día y hora en que si no son aceptadas las peticiones se suspenderá el trabajo - El aviso debe darse con seis días de anticipación y, si se trata de servicios públicos diez días, entendiéndose por éstos: a) Los de Comunicaciones y Transportes, gas, fuerza eléctrica, - aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las Ciudades, sanitarios, hospitales, alimentación cuando se refiera a artículos de primera necesidad siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio (artículo 266 de la Ley Federal del Trabajo). Se computará

desde el día y la hora en que se emplaza al patrón; si el término concedido es mayor de diez días claro está que no es necesario que concurran de momento a momento puede indicarse hora distinta de la del emplazamiento; es recomendable y es lo que generalmente se hace en la práctica el término sea mayor del mínimo concedido por la Ley, también es posible que vencido el plazo, pueda prorrogarse en este caso para que surta efectos legales. es necesaria la aceptación expresa del patrón.

Las peticiones deben ser presentadas al patrón por conducto de la Autoridad correspondiente, con lo que finaliza este período de gestación

II. Período de pre-huelga. - El período de pre-huelga principia cuando se presenta el pliego de peticiones ante la autoridad correspondiente y se emplaza al patrón; las autoridades ante quien se presenta el emplazamiento son:

- a). La Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.
- b). - En los lugares en que no existe Junta ante la Autoridad Máxima y en su defecto ante,
- c) La Autoridad Política de mayor jerarquía.

Deben anexarse las copias correspondientes de la documentación para el traslado, el pliego debe ser presentado por una Asociación Profesional que goce de personalidad jurídica y capacidad que tenga la representación de los trabajadores que deseen hogar; también puede ser presentado por una Coalición de Trabajadores.

La Autoridad que recibe el Pliego de peticiones y bajo su más estricta responsabilidad, lo hará saber al Patrón el mismo día que lo reciba, indicándole que dentro del término de 48 horas, debe dar contestación a las peticiones que le formulan los trabajadores. La contestación la puede dar el patrón, directamente a los trabajadores por conducto de su Representante Legal o bien presentarla a la Autoridad que a su vez le haya notificado las peticiones para que ésta haga saber la contestación del patrón: se ha interpretado, con justa razón que el hecho de no contestar en el citado término de las 48 horas el pliego petitorio, debe tenerse por no aceptado.

Las peticiones no podrán ser aumentadas después de efectuado el emplazamiento, pues independientemente de que estaría indefinidamente abierto el proceso no existiría seguridad sobre las pretensiones de los obreros que podrían variar de día en día, pudiendo ser que en un momento determinado aceptadas las peticiones por el patrón, se aumentarían, solicitándose mayores, situación esta que nuestro medio no --

existe.

El emplazamiento también tiene como efecto el constituir al patrón por todo el término que dure el período de pre-huelga en depositario o interventor de la negociación emplazada, otorgándole por ello las obligaciones inherentes a este cargo, no pudiendo disponer de los bienes que produzcan en el negocio no así de los productos que pueden seguir circulando en forma normal. La disposición tiende a evitar medidas fundamentales, como la aparente insolvencia.

La facultad de rescisión del Contrato Individual del trabajador - parte del patrón, queda también limitada, pero si algún trabajador finca su conducta en alguna de las causales que nuestra Ley Federal del Trabajo señala en su Art. 122 para dar por rescindido su contrato de trabajo, procede el despido.

Pero, aun cuando ya no tenga relación contractual con la empresa, si el despido se realiza en el período de pre-huelga, la voluntad del trabajador debe constar para los efectos del requisito de mayoría exigido para que la huelga no se declare inexistente legalmente. Es fácil de comprender que con este criterio se obliga a una conducta normal del --

trabajador en el centro de trabajo y por la otra se evita que el patrón despidiera a la totalidad de los trabajadores que estuvieran de acuerdo con la huelga, quedándose exclusivamente con las que no desearan el movimiento o bien despedir a un buen número de los presuntos huelguistas que dado el caso, desbaratará la mayoría de ellos y fortaleciera la minoría no deseante de la inactividad.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, la Autoridad de Trabajo del lugar o la autoridad Política, según el caso, que realice el emplazamiento y notificación procurará bajo su responsabilidad que se efectúe con el patrón o su verdadero representante. - El emplazamiento y notificación no pueden atacarse de la nulidad que la Ley Federal del Trabajo preceptúa en los conflictos jurídicos de su Artículo 446 sino responsabilizará a la autoridad que no actuó en forma que permita al patrón conocer verdaderamente del pliego petitorio notificación y emplazamiento del mismo.

La autoridad que recibió el pliego petitorio y corrió traslado, procurará se realicen pláticas para que en forma amistosa se llegue a un entendimiento. Independientemente que la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda sea la Central o la Federal, señale oficialmente fecha para una audiencia de Conciliación la que se hace saber

oportunamente a las partes. Si no comparece el emplazante, se tiene por suspendido el término de seis o diez días, no siendo procedente la suspensión de actividades archivándose la tramitación como concluida. Si es el parrón el que no concurre, se le aplicarán los medios de apremio que pueden ser: Multa o presentación coactiva a otra audiencia si la autoridad juzga celebrarla. Compareciendo ambas partes, en la audiencia, la emplazante hará valer sus razones para pedir y el emplazado para no dar y la Junta para conciliar. Si la audiencia se suspendiera por algún motivo ajeno a las partes, no será motivo para modificar la fecha fijada para "ESTALLAR" el movimiento.

Si el pliego petitorio se presentara ante cualquier autoridad que no fuera competente, tiene obligación, después de emplazar y notificar, de remitir las constancias correspondientes a la de conciliación y Arbitraje competente para que ésta fije la fecha para la audiencia y proceda a avenir a las partes

Si a pesar de los esfuerzos de las Juntas o de las autoridades administrativas, o de las pláticas privadas que realicen las partes, no llegasen a un arreglo y se presume que va a decretarse la huelga

deben tomarse las medidas de seguridad y conservación que sean necesarias y que son dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje oyendo los razonamientos de las partes. Por lo que hace a la seguridad se cerrará el centro de trabajo, a las personas, tanto patrón como trabajadores partidarios de la huelga o no partidarios y por lo que se refiere a la conservación deben ser tendientes a que en el -- centro de trabajo que por su naturaleza, una suspensión de actividades dañará materia prima, productos instalaciones, etc. no sufran deterioro; claro está, sin que esto constituya una desactividad parcial sino exclusivamente una conservación del centro de trabajo.

En el momento que se suspendan las actividades fenece el período de pre-huelga.

III. - Período de huelga declarada o efectiva.

Se inicia precisamente cuando termina el período de pre-huelga, o sea cuando en el centro de trabajo los trabajadores abandonen sus ocupaciones, debiendo ser precisa y exactamente el día y la hora previamente fijada y que narramos con anterioridad.

Se acostumbra colocar en los lugares de entrada al negocio, - insignias de huelga que comunmente son telas de color rojo y negro, siendo ellos simplemente un simbolo puesto que la huelga es suspen_sión de actividades como resultado de la no aceptación por el patrón de las peticiones formuladas por los laborantes, en las condiciones - que relatamos anteriormente; acostumbrándose dejar a un grupo de - trabajadores de guardia en los lugares de acceso para vigilar.

Deben limitarse los trabajadores huelguistas suspensión que- debe respetarse por el patrón, terceros y autoridades evitando cual- quier choque violento.

Normalmente, sin que sea requisito se solicita la intervención de un inspector del trabajo para que dé fé de la suspensión de activi_dades, no es válida la fé de un Notario.

Esta huelga declarada, puede tener tres calificaciones a saber:

- a). - Inexistente.

- b). - Lícita o Ilícita.

- c). - No imputable o injustificada

- d). - Inexistencia legal de la huelga.

Suspendidas las actividades y si no se llenaron los requisitos de: Objeto y forma y mayorías a que también ya nos referimos, la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, de oficio, dentro de las 48 horas siguientes o a petición del patrón o de otros interesados (grupo de trabajadores o de otro sindicato que no sea el empleante, etc). Declarará inexistente jurídicamente el estado de huelga (la huelga en el momento que estalla, es una situación de hecho que consiste en la suspensión de actividades exclusivamente, situación de hecho que debe respetarse por trabajadores, huelguistas o no, patrones, terceros y autoridades). La situación de hecho, requiere, en caso que no se llenen los requisitos que hemos señalado, una manifestación de no existencia jurídica.

Con un sentido de no intervención y considerando que los propios intereses deben solicitar la no existencia jurídica de la huelga, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecen de hacer la declaración de oficio.

La solicitud de declaración de inexistencia no tiene un término preciso para que se presente puede hacerse un segundo después de realizada la suspensión, o uno, veinte, treinta o más días, según -- la premura con que deseen se haga la declaración respectiva.

Para garantizar el principio constitucional de ser oído antes - de hacer cualquier declaración en vista de la solicitud de inexistencia, la Junta de Conciliación y Arbitraje citará en breve tiempo, según sus ocupaciones se lo permitan, a la audiencia, notificando a las partes, de la fecha de la audiencia, corriendo traslado al sindicato - con la solicitud de inexistencia formulada por el patrón, para que conozca antes de la audiencia, los puntos en que se funda la multicitada solicitud de inexistencia.

La audiencia es de alegatos, ofrecimiento de pruebas y objeciones sobre las pruebas

Es natural que las pruebas deben rendirse sobre los puntos -- a debate, o sea que no se llenaron los requisitos formales, que no tiene algunos de los objetos que se dejaron anotados o que la mayoría de los trabajadores no está de acuerdo con la huelga.

Los elementos de prueba son todos los que en derecho existan, sin embargo, por la naturaleza especial del procedimiento, se reconoce una prueba que podríamos llamar especial para estos casos y los de titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo, es la llamada "PRUEBA DE RECUENTO".

La prueba de recuento, consiste como su nombre lo indica, en contar las manifestaciones de voluntad de los trabajadores para saber si efectivamente fue la mayoría de los trabajadores, la que deseó la huelga.

En el período de gestación, vimos que al reunirse los trabajadores, se deberán contar los deseos de cada uno de ellos representando un principio democrático y si la mayoría votaba por la huelga, y el patrón, no satisficiera los pedimientos, era entonces cuando debería presentarse el curso con la amenaza de paralización de actividades.

En el recuento, se trata de investigar si efectivamente fué la mayoría, o cual es la forma de pensar de los trabajadores en el momento preciso del recuento, preguntando a los mismos si quieren o

no la huelga.

Las pruebas deben presentarse las partes en el momento de la diligencia y si por alguna causa como en el recuento, no se pudieren desahogar inmediatamente, se pedirá un término que sea lo más rápido posible para su desahogo.

La Junta tiene la facultad de desechar las pruebas por: fútiles, -- innecesarias o no relacionadas, aceptando exclusivamente aquellas para acreditar que no se llenaron los requisitos de fondo, forma y mayoría, ya repetido. ~~Después~~ el período de ofrecimiento y desahogo de pruebas, no se aceptará ninguna otra prueba; de permitirlo, existiría un período abierto limitadamente de ofrecimiento de pruebas y desahogo de las mismas. Con las pruebas desahogadas, la Junta deberá hacer la declaración de si la petición solicitada de inexistente, es procedente o no. Si -- resuelve que la huelga es inexistente jurídicamente, fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él y se les apercibirá que en caso de no hacerlo, vencido el plazo, terminarán los contratos de trabajo, salvo causa de fuerza mayor declarando que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, teniendo libertad de contratar nuevos traba---

jadores y facilitar a ejercitar las acciones de responsabilidad civil contra los que se rehusen a continuar trabajando. La Junta también tomará todas las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado su trabajo, continúen laborando normalmente; en caso de objeción, quedan expeditas las vías para que se apliquen sanciones de privación de libertad hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño, independientemente de que si el acto delictivo, tipifica alguno de los delitos señalados en el Código Penal, se apliquen las sanciones a que por esos actos, se hubieran hecho acreedores.

Si no es declarada la huelga inexistente, jurídicamente, subsiste la situación de hecho protegida por la Ley, de suspensión de actividades, teniendo también todas las personas, obligación de respetar esta situación de hecho. Si algún interesado solicita, aún ya hecha la declaración de que no procede en el momento en que se solicitó con anterioridad la declaración de inexistencia, esta es procedente, en tratándose que la dinámica natural de los hechos tiende a cambiar de circunstancias como puede ser concretamente, el dejar en devenir en minoritario el grupo que deseaba la huelga.

b). - Ilícitud de la Huelga.

Nuestra Constitución Política expresamente fija el caso en que una huelga es ilícita, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos de violencia contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Consideramos que no es necesaria mayor explicación que la transcripción literal del párrafo II de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

Ahora bien, si es menester indicar que la declaración de ilicitud de la huelga es procedente cuando una mayoría de los trabajadores huelguistas ejercieran los actos que han quedado señalados, que la huelga es un derecho de trabajadores, el hecho que la mayoría de ellos lo cometan, arrastra a los demás a considerar el movimiento ilícito.

La solicitud de ilicitud de la huelga, tendrá el mismo procedimiento que el de inexistencia jurídica, con la salvedad de que conociendo el acto ilícito, se presentaría la solicitud, corriendo traslado del pliego de ilicitud, ofreciendo y desahogando pruebas, las proce--

dentes para acreditar esos hechos a juicio de la Junta, la cual de
clarará en caso de demostrarse los hechos ilícitos a que nos hemos re
ferido, lícita la huelga y terminados los contratos de trabajo, inde-
pendientemente de las acciones a que se hubieran hecho acreedores, -
con su conducta delictiva queda el patrón en libertad para celebrar
nuevos contratos de trabajo.

Se trata de garantizar el ejercicio de un derecho, dentro de -
los causes legales. Podría darse el caso que alguien se vallera de -
personas que no siendo trabajadores del centro de trabajo o negocia-
ción, pudieran intervenir en la huelga. A estas personas también se-
les sanciona con las penas que han quedado anotadas.

c). - Huelga imputable o no imputable.

Si la huelga no fué declarada ilícita y lo fué existente jurídi-
camente y se demuestra que el patrón estuvo en posibilidad de acce-
der a algunas de las peticiones y no lo hizo, los motivos de la sus-
pensión de actividades le son imputables, caso en el que se condena-
al pago de los salarios correspondientes a los días en que los traba-
jadores hayan holgado; basta que el patrón demuestre no tener posi-
bilidades para acceder a una sola de las peticiones, para que no le --

te o ilícita, no puede permanecer indefinidamente puede terminar por tres motivos:

a). - Por arreglo entre los patrones y trabajadores.

b). - Por la declaración de un arbitro. Persona común o tribunal que libremente elijan las partes.

c). - Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

a). - En cualquier momento las partes pueden seguir platicando, ya sea porque ellos lo busquen o a instancia de alguna autoridad, para concluir la huelga, harán sus manifestaciones a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, la que sancionará el convenio y dará por concluida la tramitación del negocio, reanudando las labores.

b). - Se presentan casos en que para ser posible un arreglo, requiere la opinión sensata de un tercero si las partes están de -- acuerdo en elegir a esta persona comisión o tribunal su resolución debe acatarse por ambas partes, no siendo procedente el amparo -- contra la resolución del arbitro designado por no tratarse de un acto

dentro de la Jurisdicción de una autoridad.

c). - Si los huelguistas solicitan el arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto a la procedencia de sus peticiones, el patrón o los patronos estarán obligados a sujetarse a ese juicio arbitral en que se analice el fondo del asunto, previa la sujeción al arbitraje que en este caso es potestativo a los trabajadores.

Referencia a la Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, -- presentada por el Presidente de la República el 9 de diciembre de -- 1968.

Por lo que se refiere el derecho de huelga en la exposición de motivos XXXIX, dice lo siguiente:

En el Derecho Mexicano la Huelga es un acto Jurídico reconocido y protegido por el Derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El proyecto descansa en esa idea general -- misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo vigente en consecuencia, las disposiciones del proyecto siguen los li--

neamientos generales de la Ley de tal manera, que los cambios -- que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y re solver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento..."

El título octavo, Capítulos I y II del Proyecto de referencia -- tratan, el primero sobre "Disposiciones Generales" que comprende -- del artículo 440 al 449 y el capítulo II "Objetivos y Procedimientos -- de la Huelga" abarca del artículo 450 al 471.

Los artículos 444 al 446, hablan de los varios significados -- que se atribuyen al concepto de huelga, el primero define la misma -- diciendo: "Huelga legalmente existente usado comunmente por la doctrina y la jurisprudencia diciendo que es la que satisface los requisitos y los objetivos legales; el artículo 445 ratifica el concepto de -- "Huelga ilícita", y el artículo 446 habla de la huelga justificada.

El artículo 448 dice que el ejercicio del Derecho de Huelga -- suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica de

pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que presenten, salvo que los trabajadores sometan en conflicto a la decisión de la Junta.

El capítulo II como anteriormente se dijo se ocupa de los objetivos y procedimientos de la huelga, de acuerdo con la fracción XVIII del artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución que dice: "las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

El proyecto de Ley, en el artículo 450 enumera ejemplificativamente algunas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital; dicho artículo dice:

Artículo 450. - "Las huelgas deberán tener por objeto:

I. - Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los Derechos del Trabajo con los del capital.

II. - Obtener del patrón o patronos 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 III del Título Séptimo.

III. - Obtener de los patronos 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 de Trabajo, o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

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

VI. - Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los numerados en las fracciones anteriores.

Como puede observarse en este artículo se consideran que es objeto de la huelga: La celebración, cumplimiento o revisión del Contrato Ley y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre

la participación de utilidades; en la Ley Federal del Trabajo vigente no se consideran estos dos supuestos como objetos de la huelga.

Otro artículo de gran importancia en el proyecto es el 451 -- que dice:

"Para suspender los trabajos se requiere":

I. - Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los -- que señala el artículo anterior.

II. - Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

III. - Que se cumplan previamente los requisitos que señala el -- artículo siguiente.

A este artículo nos referimos en forma más amplia en el capítulo cuarto de este trabajo.

Sería prolijo, referirnos a cada uno de los artículos del proyecto de Ley por lo que respecta a la huelga y a los temas que se -

trata en esta tesis, puesto que éstos siguen los lineamientos esenciales del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria vigente. En tal virtud, haremos breve referencia al proyecto tantas veces mencionado en su oportunidad correspondiente.

Mencionaremos por considerarlo indispensable, el "Dictamen con proyecto de Decreto de Ley Federal del Trabajo" de las comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de fecha 30 de octubre de 1969, que en la página XI dice:

2. - HUELGAS.

"...Se propone la modificación en la redacción de algunos preceptos, tendientes a darles más claridad y precisión, sin alterar su contenido.

Para ser congruente con el objeto de la huelga, se suprime el segundo párrafo del artículo 448 de la iniciativa, la referencia de la fracción V del artículo 450 a que se remite el precepto; se considera que no debe aplicarse el citado párrafo segundo cuando se ejercita el derecho de huelga para exigir el cumplimiento de las disposiciones, legales sobre participación de utilidades.

El ejercicio del derecho de huelga debe suspender la tramitación del conflicto colectivo de naturaleza económica que se haya planteado en materia de participación de utilidades.

Para mayor precisión al contenido y evitar interpretaciones imprecisas, se cambió la redacción de la fracción II del artículo 451, en atención a las inquietudes de la clase trabajadora, sobre la época en que debe practicarse el recuento de los trabajadores, al calificar sobre la existencia o inexistencia de una huelga.

La aclaración rechaza cualquier idea de recuento previo a la suspensión de labores.

Artículo 451. - En el dictamen con proyecto de decreto de Ley Federal del Trabajo.

Para suspender los trabajos se requiere:

...II. - 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 co

mo causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, -
de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso
como gestión previa a la suspensión de trabajos y ...” (4)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- De la Cueva Mario, 'Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, México, D.F. 1965, Pág. 8, 12, y Sig.
- 2.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 308, y Sigs.
- 3.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 368.
- 4.- Antokoletz, Daniel, Derecho del Trabajo y Previsión Social, -- Tomo II, México, D.F., 1969.

CAPITULO SEGUNDO.

LOS SINDICATOS.

- a). - Construcción del Sindicato.**
- b). - Relaciones Colectivas de Trabajo.**

LOS SINDICATOS

La Asociación Profesional. - El Trabajador de mediados del siglo XVIII no gozaba de protección alguna, pues el patrón ejercía poder absoluto dentro de su empresa, al trabajador se le consideraba como una máquina, como un instrumento, no sentía ni se le daba por parte del patrón o el Estado dignificación alguna; de ahí que juzgara necesario presentar una forma de defensa para poder cambiar su situación, viendo que eso solo se podría lograr mediante la unión con sus compañeros; al respecto. - el doctor Mario de la Cueva nos dice: "El obrero del siglo XIX en aplicación del individualismo y liberalismo se encontró jurídicamente aislado. - Había luchado por mantener sus uniones y cuando en 1789 se suprimió el régimen corporativo, creyó conquistar el derecho de Asociación Profesional. Pero la Economía se interpuso. Había roto el capitalismo al régimen feudal y al corporativo y no quería ver crecer una fuerza nueva, nada interesaba al capitalismo los derechos humanos, lo importante era el desarrollo del capitalismo.

"La Asociación Profesional fué la respuesta al liberalismo económico y al capitalismo; y es un esfuerzo por elevar la dignidad de la persona humana. La Revolución Francesa proclamó la idea de igualdad, pero hacia falta realizarla: los obreros deben ser los iguales del empresario no los iguales de la máquina; pero la igualdad humana no podía opo-

nerse en tanto no se igualaran las cosas; el hombre aislado, lo probaron los primeros 40 años del siglo XX, devino una máquina; únicamente la unión de los trabajadores era capaz de producir la igualdad. Y fácilmente se explica, por esta necesidad de igualar las fuerzas, que la Asociación Profesional se presentara en sus orígenes, particularmente en la Inglaterra y Francia como la construcción de las ideas de libertad e igualdad de 1789. (1)

En México en el siglo pasado no se reglamentó las cuestiones relativas al trabajo. En la segunda mitad del siglo sí aceptaba la Asociación Profesional, pero teniendo como fundamento el artículo 9o. de la Constitución de 1857, en este período que se puede llamar de tolerancia hasta cierto punto se confundió el derecho de Asociación en general y el de Asociación Profesional. Posiblemente se adoptaron las ideas de la Legislación Francesa; pues nuestras Leyes prohibieron los actos de los grupos, organizados o no, que tendieran a subir o a bajar los salarios (Art 925 del Código Penal de 1871).

Existe una diferencia entre los artículos 9o. Constitucional y la Fracción XVI del artículo 123 del mismo Ordenamiento. pues el primero dice: No se podrá coartar el derecho de Asociación o reunirse pacifi

camente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

La Fracción XVI del artículo 123 constitucional dice: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, Asociaciones Profesionales etc.

El Artículo 9o. Constitucional es una garantía individual, puesto que pertenece a todos los hombres; y el derecho de Asociación Profesional sólo pertenece a trabajadores o patronos; en México solo puede formar sindicatos trabajadores con trabajadores y patronos con patronos, esto es, no existe sindicación mixta, porque se perdería su esencia, ya que sus intereses son opuestos.

Narciso Noguera nos da la etimología de Sindicatos: Sindicato, proviene de Sindico, que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín Syndicus, voz con que significaban los Romanos, el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (Syn-Dicos) era el que asistía en juicio, el defensor o también el individuo de ciertos concilios para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las controversias. Los cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra: Syn-igual a Con; Dicos, dedique justicia (en oposición a fuerza). Otra explicación fue la con perteneciente al común, CO-MUN. La voz sindicó entró en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los Latinos y de ellas se formó Sindicato, - que en la significación de Asociación Profesional hemos tomado de Francia.

La Fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución, reconoce como un derecho la formación de Sindicatos de trabajadores o de patrones como los obreros como los empresarios tendrá derecho para configurar en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, -- Asociaciones Profesionales etc.; al redactarse esta fracción se agregó al artículo 28 Constitucional un párrafo en el que se dice: que los Sindicatos no constituirán monopolio La Asociación Profesional puede decir que es el gremio y el Sindicato de Trabajadores; los patrones se han organiza

do en forma distinta formando Cámaras que se agrupan en Confederaciones, (confederación Patronal de la República Mexicana; Centro Patronal etc.).

El artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo define al Sindicato diciendo: Sindicato es la Asociación de Trabajadores o de Patrones de una misma profesión o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o Conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El estudio no es solo plantear los problemas, sino saberlos plantear; todo sindicato debe tener como fundamental obligación defender siempre de acuerdo con la Ley, a sus trabajadores miembros de las injusticias que se cometen o pretendan cometerse en su contra por parte del patron; buscar el mejoramiento de los trabajadores en el sentido material, social e intelectual; el principal es el económico. La defensa que haga puede ser, con sus propios agremiados, contra el patrón o con otros Sindicatos; al respecto, los artículos 52 y 460 de la Ley Federal del Trabajo, dice: Artículo 52. Los Sindicatos que sean partes contratantes en un Contrato Colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del contrato para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios, en su caso, contra : Otros Sindicatos partes en el Contrato; II. Miembros de esos Sindicatos partes en el contrato; III. Sus propios miembros y IV

cualquier otra persona obligada en el Contrato.

Artículo 460: Los Sindicatos de patronos y Obreros podrán comparecer ante las Juntas, como actores o demandados en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar directamente o intervenir en la controversia, cesando entonces la intervención del Sindicato sera ejercitada por el Presidente de su Directiva o Comité, o por la persona que aquel o esta designen.

En México, existen cinco formas de Sindicatos establecidas por la Ley. Sindicatos Gremiales; de Empresa; Industriales; de Oficios Varios y Nacionales de Industria. De los cuales nos ocuparemos una vez que hayamos hecho mención u otras formas de sindicalización:

a). Vertical. Los Sindicatos Verticales (controlados por el Estado-España) exigen que sus miembros sean de una sola rama sin atender a un oficio específico, importa la rama, Industrial.

b). Horizontal. El Sindicato Horizontal requiere nadamás que sus componentes sean miembros de una misma profesión u oficio sin

referirse a la rama, sino escogen en un solo nivel las categorías y agrupan a esos mismos trabajadores.

c). Única. La Sindicación única, es en la que se reconocen que en varias empresas, regiones o industrias o en un Estado, un solo sindicato.

En esta forma de sindicación se dice que el existir un solo sindicato este tiene toda la fuerza necesaria para poder actuar.

d). Plural. la Sindicación Plural es cuando en una rama, empresa, región o Estado, Pueden existir varios Sindicatos. Se dice que se atomiza, y se pierde esa fuerza para poder actuar.

En México nuestra Legislación optó por la Sindicación plural: se ha dicho que no es cierto que exista una pérdida de fuerza con es tos Sindicatos; y sin embargo, se dá la oportunidad a que estos Sindicatos puedan pedir la celebración de Contratos Colectivos, como Sindicatos sean, de acuerdo con el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo que dice: Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.

Si dentro de la misma empresa existen varios Sindicatos, el Contrato Colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación: en el concepto de que dicho contrato no podrá contrarrestarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en los contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades empleó trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los Sindicatos que represente a cada una de las profesiones: siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se puere de acuerdo, el Sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un Contrato Colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa.

e) Abierta. Los Sindicatos Abiertos son aquéllos que no re-quieren requisitos para formar parte de ellos.

f) Cerrada, Los Sindicatos Cerrados son los que obligan a que los agremiados para ingresar al Sindicato, reúnan determinadas características.

En México todos los Sindicatos son abiertos.

g) Local. Los Sindicatos Locales son los que se constituyen exclusivamente en una parte o región de la República.

h). Nacional. Los Sindicatos Nacionales son los que su campo de actuación es todo el Territorio Nacional.

i). Puros. Son los Sindicatos que están formados sólo por trabajadores o sólo por patrones. Para los de trabajadores se exige para su formación un mínimo de veinte y para los de patrones tres de una misma rama.

j)'. Mixtos. Los que se forman con trabajadores y patrones. - Nuestra Ley no reconoce estos Sindicatos.

k). Complejos. Constituidos por varios Sindicatos.

l). Simple. Únicamente constituidos por individuos.

m). Reconocidos. Tienen capacidad y personalidad. (en Ar--

gerina se reconocen los Sindicatos que estan contruïdos de hecho y se rigen por una forma especial. En México, no se reconocen los Sindicaros inscritos, sino los que tienen personalidad jurídica).

a). Inscritos. Son Sindicatos sin capacidad y personalidad.

En México nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo - 123 hace una clasificación de los Sindicatos:

Artículo 123. Los Sindicatos son:

I. Gremiales, los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por individuos de varias profesiones en dos o más empresas industriales;

IV. De Oficios Varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando

en la Municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio, sea menor de veinte y;

V. Nacionales de Industria los formados por trabajadores -- de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama Industrial establecidas en uno y otros casos, en dos o más Entidades Federativas.

Los Sindicatos Gremiales. Atiende para su clasificación la actividad que se desarrolla, es la forma más antigua de constituirse los Sindicatos. Los beneficios que reportan esta forma de Asociación, son conocerse mutuamente, conocer los problemas que le sean comunes y de esa forma proyectarse una mayor defensa.

Los Sindicatos de Empresa. Son aquellos que tienen como índice la empresa, aunque haya diversas actividades.

Los Sindicatos Industriales . Son aquellos que tienen como índice la rama industrial, sea los que manejan las grandes empresas.

El Sindicato de Oficios Varios. Propiamente ha desaparecido en la práctica.

El Sindicato Nacional de Industria.. Tiene como índice una actividad dentro de una rama industrial y como campo de aplicación toda la República.

El 31 de diciembre de 1956 se agregó este tipo de Sindicato, - que puede decirse va más allá de la empresa, de la actividad o de la rama, no debe tener un límite de actividad.

a). - CONSTITUCION DEL SINDICATO.

La Ley Federal del Trabajo exige que se llenen determinados requisitos para la constitución del sindicato, para posteriormente solli citar el registro del mismo y con esto quedará legalmente constituido

La doctrina los agrupa en tres requisitos a). En cuanto a per sonas. b) Fondo y c) forma.

a). En cuanto a personas "Los Sindicatos deberán estar cons tituidos por lo menos con 20 trabajadores, cuando se trata de Síndica

to de Trabajadores y con 3 patronos de la misma rama industrial - si se trata de patronales. (2)

Cuando en una empresa no exista sindicato y se trate de con
stituirlo, a fin de determinar si reúne el mínimo de trabajadores an-
tes señalado, también se tomarán en cuenta para este solo efecto, a -
los trabajadores por el patrón en el período comprendido entre la fe-
cha de presentación de la solicitud de registro ante la Autoridad corres
pondiente y la de su otorgamiento, (Artículo 238 Ley Federal del Tra-
bajo).

No pueden formar sindicatos las personas que están sujetas a
reglamentos especiales como son: Militares, Policías, los procesados
o los quebrados.

Los menores de 14 a 16 años , extranjeros, mujer casada, -
pueden formar parte de un Sindicato, pero no de su directiva, excep-
to la mujer casada.

b). Cuanto a fondo, que propiamente es su objeto, consiste en
el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

c). Los requisitos de forma son internos y administrativos .

Los internos son: 1. Acta de Asamblea constitutiva la que deberá comprender: a). Lugar día, y hora de la celebración de la asam
blea. b). Empresa o empresas de los que son miembros de trabajadores
que quieren constituir el Sindicato. c). El número de trabajadores
nombre de los mismos. d). Voluntad expresa de formar el Sindicato y
e). El objeto del sindicato.

2. Formulación de los Estatutos mismos que deberán expresar según lo indica el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

I. La denominación del Sindicato, que le distinga de las demás.

II. Su domicilio.

III. Su objeto.

IV. Obligaciones y derechos de los agremiados:

V. El modo de nombrar la Directiva.

VI. Las Condiciones de admisión de miembros.

VII. Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del Sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

VIII. La forma de pagar las cuotas, su monto y el modo de administrarlas.

IX. La época de celebración de asambleas generales.

X. La presentación de cuentas y

XI. Las reglas para liquidación del Sindicato.

3. - Elección de la Mesa Directiva.

4. - Formulación de los padrones de los socios.

Los requisitos administrativos son:

a). - Constitución del Sindicato y

b). Registro del mismo; si es un Sindicato local, la solicitud de registro se presentará ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que corresponda; si es Federal la solicitud se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Departamento de Asociaciones.

Se ha impuesto a los Sindicatos:

a). Dar información a las Autoridades de Trabajo que lo solicite, en cuanto se refieren exclusivamente a su actuación como tales Sindicatos

b). Comunicar cambios, a la autoridad registradora dentro de los diez días siguientes a cada elección de la nueva directiva o Comité Ejecutivo o miembros de éste.

Y como obligación fundamental la que señala el artículo 250 - de la Ley Federal del Trabajo que dice: La Directiva del Sindicato - deberá rendir a la Asamblea General de sus asociados por lo menos cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración de los fondos del mismo. Esta obligación no puede dispensarse. Lo que se trata de evitar, según se desprende de este artículo es la malversao

ción de fondos que pueden hacer algunos líderes venales.

Se les prohíbe a los Sindicatos: intervenir en asuntos religiosos; funciones comerciales con ánimo de lucro; usar la violencia para lograr sindicalizados, y cometer actos delictuosos.

La cancelación del registro de los Sindicatos se da:

- a). Por disolución y
- b). Por dejar de tener los requisitos que la Ley señala.

La disolución puede ser por: 1. Transcurso del tiempo; 2. - Realizar su objeto y 3. Por voto de las dos terceras partes de sus miembros. La cancelación de su Sindicato no puede nunca hacerse de oficio.

Todo Sindicato puede formar Federaciones o Confederaciones de acuerdo con lo que establece el artículo 255 de la Ley Federal del Trabajo; pudiendo separarse cuando lo desee aunque haya pactado en contrario (artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo); el registro de las Federaciones y Confederaciones corresponde a la Secretaría

ría de Trabajo y Previsión Social según lo indica el artículo 257 del Ordenamiento antes citado.

Se ha dicho por la Doctrina que en México no existe libertad sindical, en virtud de la cláusula de exclusión de ingreso y de separación que se establecen en la mayor parte de los Contratos Colectivos y, se considera que son inconstitucionales.

La primera o sea la cláusula de exclusión de ingreso consiste en que un trabajador para prestar sus servicios a un patron tendrá que ser miembro del Sindicato contratante o en su defecto firmar solicitud de ingreso al mismo; de acuerdo con lo anterior se dice que existe contradicción con la Ley, ya que el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo expone: Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Consideramos que dicha cláusula no es Inconstitucional, en virtud de que el patrón debe cumplir con el Contrato Colectivo que se celebró con el Sindicato; de otro modo, se dejaría al patrón contratar libremente a los trabajadores que él quisiera, provocando con ésto, -

una situación caótica para el Sindicato titular del contrato e inclusive para el mismo patrón, pues entonces no tendría objeto la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo que se refiere a la cláusula de exclusión por separación el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo dice: Los Sindicatos de Trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos - del Sindicato; cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de - exclusión.

En otras palabras la cláusula de exclusión: por separación, es: el pacto establecido en una cláusula de Contrato Colectivo de Trabajo en virtud de la cual el patrón se obliga a separar del empleo al o los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato o sean expulsados por éste.

A continuación expondremos los principales razonamientos que se dan para considerar que la cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional.

a) Se ha dicho que los artículos 4o. y 5o. Constitucionales -

se encuentran infringidos con las cláusulas de exclusión, ya que no existe libertad de trabajo si se obligan a formar parte de un Sindicaro o cuando se deje de ser miembro del mismo.

b). Que es contraria la cláusula de exclusión por separación - al artículo 14 Constitucional (privar derechos sólo Tribunal establecido).

c). Es contraria al artículo 16 Constitucional (Mandamiento - Autoridad competente siguiendo procedimiento).

d). Es contraria al artículo 17 Constitucional por que implica justicia por propia mano.

e). Es contraria a la fracción 27 letra H. artículo 123 Constirucional, ya que el hecho que se pacte en el Contrato Colectivo que el trabajador pueda ser desplazado, implica una renuncia de pleno - derecho.

Consideramos que la cláusula de exclusión por separación no es anticonstitucional por las siguientes razones:

a). El hecho de aplicar la cláusula de exclusión por separación no desposee a un trabajador de su libertad de trabajo, porque no se le impide trabajar en todas las empresas, sino en una sola; la fracción 16 del artículo 123 Constitucional consagra el derecho de Sin dicalización, más no es una obligación.

b). No está en contra del artículo 14 Constitucional, en virtud de que el sindicato no es una autoridad; además, no es una sanción -especial, sino que emana del convenio celebrado al ingresar al sindicaro; es el mismo caso que si se comparece ante un Tribunal de la U. N.A.M..

c). No está tampoco en contra de lo establecido por el artículo 16 Constitucional haciéndose las mismas objeciones que en el inciso inmediato anterior, ya que no se trata de una autoridad.

d). No hay jurisdicción por propia mano; porque la cláusula de exclusión por separación se aplica de acuerdo con los requisitos que ha establecido la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo y que exige la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según tesis Jurisprudencial .

e). 448/56 Junio 1958 exponiéndose a continuación:

1. Que esté pactado en el contrato colectivo de trabajo.
2. A quien se aplique ser miembro del sindicato que la pactó
3. Motivos de aplicación, deben estar en los Estatutos del --
sindicato.
4. Probar que ocurrió uno de los motivos.
5. El procedimiento de expulsión debe estar fijado en los Es-
tatuos.
6. Al efectuar el procedimiento, llamar al trabajador para --
darle oportunidad de defenderse, nombrar defensor, presentar pruebas-
ante el organismo del sindicato (puede ser el Comité de Honor y Justicia)
7. Debe aprobarse la exclusión por las 2 terceras partes de los--
miembros del sindicato (fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal-
del trabajo); en la asamblea, levantando acta de la misma en donde consten
los nombres de los asistentes, el sentido en que votó cada uno y su firma.

8. Comunicarlo al patrón para que separe del trabajo a los trabajadores excluidos.

e). No es contrario tampoco a la fracción 27 letra H. del artículo 123 Constitucional, es decir, no implica una renuncia de pleno derecho, porque el trabajador al ingresar al Sindicato se debe apegar a las normas ya establecidas en los Estatutos que afectan a todos los demás trabajadores miembros del Sindicato.

La cláusula de exclusión de ingreso y por separación, es un medio de consolidación sindical, necesarios para la vida de los Sindicatos y para que tenga fuerza para lograr sus fines: porque no existe la libertad absoluta en ninguna otra parte sino que tiene un límite; es por propia defensa del Sindicato frente al patrón y al Estado las mencionadas cláusulas.

Cuando es mal aplicada la cláusula de exclusión por separación se podrá demandar al patrón y al Sindicato, reclamando al primero el cumplimiento de contrato consistente en la reinstalación en su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando y al Sindicato se le reclamará los salarios caídos a partir de la fecha en que se aplicó la exclusión hasta que se cumplimenta la resolución que dicte la Junta correspondiente.

Mencionaremos brevemente por lo que se refiere a este tema en primer lugar el proyecto de Ley Federal del Trabajo y en segundo lugar el dictamen con proyecto de decreto de Ley Federal del Trabajo, que en el capítulo inmediato anterior han quedado descritos; por lo que se refiere a la iniciativa de Ley Federal del Trabajo en su exposición de motivos dice:

XXXII Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

El proyecto respeta íntegramente los principios consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo vigente: Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; los sindicatos a su vez tienen el derecho de redactar sus Estatutos y Reglamentos, reelegir a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

El artículo 371 señala los elementos que deben contener los Estatutos de los sindicatos: En la fracción VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión y la imposición de correcciones disciplinarias con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mis-

mo tiempo dejando en libertad a la asamblea sindical para que sin -
intervención de ninguna autoridad, decreta la expulsión o imponga las
correcciones disciplinarias que corresponda, de conformidad con los
Estatutos.

En el Título Séptimo, Capítulo segundo del proyecto de refe-
rencia, que trata de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones mis-
mo que comprende el artículo 356 y 385 se observa que en relación -
con la Ley Federal del Trabajo vigente, en que se reglamenta los -
Sindicatos Federaciones y Confederaciones y que comprenden en los -
artículos 232 y 257, en el proyecto se han aumentado nuevos artícu-
los que son los siguientes:

359.- Los Sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos -
y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su
administración y sus actividades y formular su programa de acción.

361.- Los Sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de ac-
tividades.

II. - Nacionales, los formados por patronos de una o varias -
ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

366. El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el -
artículo 356.

II. Si no se constituye con el número de miembros fijados en
el artículo 364.

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artí-
culo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro -
de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá
negarlo, si la autoridad ante quien se presenta la solicitud de regis-
tro no resuelve dentro de un término de 60 días se tendrá por he-
cho el registro para todos los efectos legales.

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

En seguida señalamos también por ser de gran importancia el artículo 371 de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 371. Los Estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás.
- II. Domicilio.
- III. Objeto.
- IV. Duración, habiendo esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V. Condiciones de admisión de miembros.
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones -- disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - A). La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

b). Cuando se trate de sindicatos nacionales, y los que se extienden a dos o más establecimientos, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la Sección correspondiente, pero el acuerdo de la expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones.

c). El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los Estatutos.

d). La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e). Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g). La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exacramente aplicables al caso.

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. Los trabajadores que presenten el 25% del total de los miembros del sindicato, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea señalando las cuestiones que deberá discutir. Si la directiva no convoca dentro de un término de diez días los solicitantes podrán hacer la convocatoria en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, por lo menos.

IX. Procedimiento para la elección de la Directiva y número de sus miembros.

X. Período de duración de la directiva.

XI. Normas para la administración del patrimonio sindical.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

XIII. Época de presentación de cuotas.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

b). - RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

La iniciativa mantiene invocables e irrestrictos los principios rectoros del artículo 123 Constitucional, reitera la consagración de las instrucciones mencionadas y / en diversos aspectos las precisa y supera sus funcionamientos. Sin embargo, las comisiones atentas a las observaciones hechas por los factores de la producción consideraron conveniente planear algunas modificaciones que, sin alterar la esencia de las figuras descritas tiendan a hacer las más eficaces.

Se modificó el artículo 356 para definir el Sindicato en forma general cuyo texto comprende toda clase de actividades de trabajadores o de patronos y se suprime, por innecesaria, la clasificación de profesión, oficio o especialidad.

Iniciativa, artículo 356 Sindicato es la Asociación de Trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficio o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Dicémen con proyecto de decreto de Ley Federal del Trabajo.
Artículo 356 . Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patronos,
constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos
intereses.

Las fracciones II, III, y IV del artículo 360 sufrieron cambio -
de redacción sin variar su contenido, aún cuando se suprimen de las
mismas la frase de varias profesiones oficios o especialidades, por
considerarlas innecesarias.

La forma genérica que se sugiere, comprende a todos los --
trabajadores que prestan sus servicios en empresas o industrias, sin
especificación de actividad.

Iniciativa Art. 360 Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma -
profesión oficio o especialidad.

II. De empresa, los formados por trabajadores de varias pro-
fesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una
misma empresa.

III. Industriales, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas.

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de veinte.

Dicámen con proyecto de Ley Federal del Trabajo.

Artículo 360. Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser:

...II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten -

sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV. Nacionales de industria los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y ...

Para evitar situaciones extra legales en el registro de los Sin dicatos en el artículo 366 en su párrafo final, con el propósito de clasificar el numeral e impedir interpretaciones indebidas, se estimó con veniente una nueva redacción a fin de que la autoridad que reciba solicitud de registro de un sindicato, se obligue a resolver en término no mayor de 60 días. Se aclara que la admisión de ésta no produce efecto inmediato de registro, toda vez que exige nueva promoción que -- abre un nuevo término de 3 días para el dictado de la resolución y en su omisión, se tendrá por hecho el registro.

La modificación propuesta tiene la ventaja de que, por una parte, obliga a los solicitantes a recurrir a la autoridad y por la otra, - permite al Sindicato tener una prueba de dicho requerimiento.

Al efecto diremos que el artículo 366 de la iniciativa ya ha sido transcrito en páginas anteriores, en tal virtud, nos concretaremos

al dictamen con proyecto de Ley Federal del Trabajo en la parte -- que nos interesa.

Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

...Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrán por hecho el registro para todos los efectos legales.

Vista la realidad en la práctica sindical, se sugiere modificar la redacción de inciso b) de la fracción VII del artículo 371. Así, se señala en la reforma propuesta que cuando los sindicatos estén integrados por secciones, el procedimiento se iniciará en la sección correspondiente y la resolución se someterá a la decisión de las demás secciones para hacer efectiva la expulsión.

De igual suerte se modificó substancialmente la fracción VIII del artículo 361. Por estimarse que el 25% es una proporción sumamente reducida, se elevó a 33% del total de los miembros del sindicato el mínimo requerido para solicitar de la Directiva que convoque a asamblea, cuando no lo haya hecho conforme a sus estatutos; y para evitar la celebración frecuente de innecesarias asambleas no previstas en los estatutos, se propone en la reforma que el 33% de los trabajadores pueda requerir a la directiva la expedición de la convocatoria a la asamblea prevista en los estatutos; ante la abstención de la directiva, los solicitantes pueden convocar.

Como autenticidad de la expresión de voluntad, se determina en la reforma del precepto, que en estos casos las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato.

Este artículo del proyecto ya lo hemos enunciado, en consecuencia, nos concretaremos a mencionar la parte que nos interesa del dictamen con proyecto de Ley Federal del Trabajo por lo que refiere al artículo 371.

Artículo 371. Los Estatutos de los Sindicatos contendrán:

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

b). Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente, a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no le hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren los dos terceros partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno -
por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, -
por lo menos. ⁽³⁾ (9)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1976, Tomo II, Pág. 325.
- 2.- Suquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1976, Pág. 291.
- 3.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Tomo II, Págs. 396 y Ss.

CAPITULO TERCERO.

LOS SINDICATOS GREMIALES.

LOS SINDICATOS GREMIALES.

La forma de sindicación más antigua es la gremial; en Grecia y en Roma existieron Asociaciones del Trabajo, desde tiempos remotos "Heterieis" y "Collegia" respectivamente. En Roma fueron reglamentadas en el bajo Imperio.

Se considera que estas asociaciones de Trabajadores no tuvieron un carácter gremial en el sentido actual, sino que su objetivo - fué de expansión colectiva a fin de hacer más llevadera la vida precaria de los obreros por medio de los festejos, ceremonias religiosas y funerarias. La existencia de las Asociaciones profesionales se veía amenazada por cuestiones políticas y sociales. En el año 64 A. de C. en tiempo de Cicerón un Senatus-consulto ordenaba clausurar - los "Collegia, con excepción de los gremios de madera, metales y - tierra.

Con el transcurso de algunos años, fueron re-abiertos por un plebiscito levantando mediante la Ley Clodia de Collegis en tiempos de Claudio; sin embargo Julio Cesar los mandó abolir nuevamente, mediante la Ley Julia de Collegis dejando subsistentes los "Collegia" más antiguas.

LOS SINDICATOS GREMLIALES.

La forma de sindicación más antigua es la gremial; en Grecia y en Roma existieron Asociaciones del Trabajo, desde tiempos remotos "Heterieis" y "Collegia" respectivamente. En Roma fueron reglamentadas en el bajo Imperio.

Se considera que estas asociaciones de Trabajadores no tuvieron un carácter gremial en el sentido actual, sino que su objetivo fue de expansión colectiva a fin de hacer más llevadera la vida precaria de los obreros por medio de los festejos, ceremonias religiosas y funerarias. La existencia de las Asociaciones profesionales se veía amenazada por cuestiones políticas y sociales. En el año 64 A. de C. en tiempo de Cicerón un Senatus-consulto ordenaba clausurar los "Collegia, con excepción de los gremios de madera, metales y tierra.

Con el transcurso de algunos años, fueron re-abiertos por un plebiscito levantando mediante la Ley Clodia de Collegis en tiempos de Claudio; sin embargo Julio Cesar los mandó abolir nuevamente, mediante la Ley Julia de Collegis dejando subsistentes los "Collegia" más antiguos.

Se atribuye al Rey Numa la creación de las primeras corporaciones Profesionales, que según se creó eran en número de 9 y que comprendían todas las artes y profesiones conocidas en aquel tiempo.

Posteriormente la Ley de las XII Tablas reglamentó dichas instrucciones, permitida que los asociados de las mismas se dieran los Estatutos que más les conveniere siempre y cuando no violaran ninguna de las Leyes consideradas de Orden Público.

En el Bajo Imperio las Corporaciones tuvieron una reglamentación orgánica y fueron colocadas bajo la vigilancia de los Municipios. En siglo IV D. de C. la población de casi todas las ciudades estaba incluida en los diferentes colegios.

La aplicación se hizo obligatoria para todos los oficios manuales y también para fabricantes y comerciantes. Las corporaciones adquirieron el carácter de personas jurídicas, con derecho a tener patrimonio propio, controladas por él "defensor civitatis"; pudieron darse sus propios reglamentos, siempre que no fuere en contra de los intereses políticos del Estado. Las presidían Magistrados, Prefectos o Cónsules, cuando se reunían en asamblea.

La mayoría de ellas, estaban, bajo la protección de algún patrono, personaje rico o de gran influencia a quienes se nombraban - clientes.

Cada corporación rendía culto a alguna divinidad relacionada - con los oficios que representaba.

El fondo social se formaba con un derecho de ingreso cuotas mensuales, legados y donaciones. Las ceremonias fúnebres estaban - llevadas de gran solemnidad en honor de los asociados o del patrono.

Algunas Corporaciones recibieron el encargo de atender los - servicios públicos de aprovisionamiento, de navegación; estos trabajos fueron considerados en siglo V D. de C. como una carga pública obligatoria, a cambio de la cual las Corporaciones gozaban de ciertos privilegios y exenciones de impuestos. Otro oficio que fué muy reglamentado era el de los panaderos. También hubo manufacturas del Estado, minas, fábricas de armamento, acuñación de monedas. en que todos los obreros trabajaban obligatoriamente.

En la edad media el trabajo se caracterizó por la servidumbre y la organización corporativa de los diversos oficios.

En la antigüedad al lado del trabajo, se practicó el trabajo sevil, sin embargo, la antigua esclavitud se convirtió en servidumbre. El taller familiar se transformó en taller autónomo a cargo de un artesano o maestro, sólo o auxiliado por compañeros u obreros, sin contar los aprendices. Tuvo predominio la pequeña industria.

Las primeras Asociaciones que se formaron, eran un medio de protección mutua contra los peligros del aislamiento y las violencias del feudalismo. Al quedar ya organizada la Corporación Obrera, su primera forma fué la cofradía y sus primeros fines los religiosos y benéficos, adquiriendo más tarde carácter económico y político sin perder el religioso y benéfico.

En el feudalismo la industria fué doméstica o de taller. Esos estaban vigilados por un Inrendente.

En algunas ciudades el trabajo libre rivalizaba con el trabajo servil. Muchos siervos rurales, aprovecharon la ausencia de sus señores, quienes se ausentaban por motivo de las Cruzadas, se refugia

ban en las ciudades para trabajar en Asociaciones Gremiales. En lugar del taller familiar rural, funcionaron talleres autónomos a cargo de "Maestros". Entre las personas de un mismo oficio se despertó el espíritu gremial, como medio de lucha contra la opresión de los Señores.

No se ha establecido bien el origen de las Corporaciones de oficio, la relación que existe de éstas con el movimiento comunal, - tiene una significación histórica, porque coincide con la misma necesidad de emancipación de la opresión de feudalismo.

A pesar de ésto, el espíritu gremial existió en las Ciudades - antes de la emancipación de las comunas, y con posterioridad funcionaron corporaciones en algunas Ciudades no emancipadas. Hubo Corporaciones, no sólo en Francia, sino también en Alemania (Zunften)- en Inglaterra ("Merchant Guilds" y Craft Guilds").

Como antecedente histórico, se recordaba a los antiguos "Collegia" romanos y las "Childas" germánicas, siendo estas últimas Asociaciones de mutua asistencia, con ritos místicos y ceremonias fúnebres; pero las Corporaciones de oficio de la edad media fueron gremiales.

Por su naturaleza, la Corporación medieval fue de índole pa-
tronal hasta que aparecieron los "compagnages" Obreros. Tuvo co-
mo finalidad la protección de los oficios, la preparación técnica de -
los artesanos, la lucha contra la competencia desleal el control de
la buena calidad de los productos, la asistencia mutua.

Ya en la etapa de su pleno desarrollo, las características de
los gremios eran las siguientes:

Formaban sociedades cerradas que ejercían el monopolio de -
determinada industria, en la sociedad en que operaban sus miembros
se dividían en tres categorías: Maestros, oficiales y aprendices. En -
cada gremio sólo podía existir un determinado número de maestros -
y otros a su vez, sólo podían emplear un número fijo de oficiales y
aprendices.

Estaban regidos por las ordenanzas gremiales, estatutos que
contenían una serie de disposiciones relativas a la parte técnica del
oficio, a la duración y forma de aprendizaje, a los requisitos indis-
pensables para que el oficial pudiese obtener el grado de maestro, -
entre los que se contaban, el de sustentar un examen ante los jue-
ces del gremio y el de prestar un juramento al mismo, a la calidad
de la obra, a los conflictos del trabajo, etc..

La asamblea de maestros estaba encargada de la redacción de los reglamentos aplicables a todos los talleres pertenecientes al gremio; los miembros del gremio elegían a un jefe por determinado número de años; para controlar y sancionar la observancia de los reglamentos gremiales, se encargaba a algunos miembros que eran comisionados por el mismo gremio; para puntualizar lo anterior, mencionaremos a continuación lo siguiente:

En su estructuración, la corporación se regía por estatutos aprobados por el señor Feudal o por la Autoridad real. Al frente de cada corporación se encontraba un maestro quien era elegido por sus colegas; en Francia se le llamaba: "Baile", "Guarda", "Jurado", "Proud-Home" o Consul según las regiones; en Italia se le llamó "Rector o Abad", en Inglaterra "Warden"; en España "Mayoral". Su función consistía en ejercer vigilancia y aplicar sanciones.

La reglamentación de los oficios era dictada, por el señor Feudal o por la propia corporación; según las épocas, en los siglos posteriores emanaba del Poder Real.

Existían normas para el aprendizaje, que se establecía por -

contrato verbal o escrito, acompañado de juramento. Nadie podía iniciarse en su oficio si no en calidad de aprendiz y a una edad preestablecida. Se hacía el aprendizaje en el taller de un maestro durante varios años, con o sin salario, según los casos; en algunas ocasiones era el aprendiz quien abonaba una suma de dinero al maestro o al señor feudal. Fué deber del maestro instruirlo en el oficio y procurarle alimentación y demás cuidados; al finalizar el aprendizaje le otorgaba el certificado de compañero. Este podía ingresar en alguna corporación o ejercer su oficio en una Ciudad o barrio libre.

Cuando el compañero pertenecía a una Corporación, tenía el derecho de ofrecer su trabajo en plaza pública, especie de bolsa de trabajo. Una vez contratado por un maestro, ya no podía abandonarlo sin aviso previo, con o sin aviso previo con o sin personalidad según los estatutos.

La jornada de trabajo era de sol a sol. Rigió el descanso obligatorio el día domingo y días festivos; también se concedían algunas vacaciones y licencias. Un maestro sin trabajo tenía el derecho de ofrecerse como compañero, en cuyo caso gozaba de preferencia en la colocación.

Los maestros trabajaban por cuenta propia y cuando tomaban compañeros a sueldo, hacían las veces de patronos. En primeros -- tiempos sin más que un examen de admisión, pero algunos siglos después se les exigió una obra maestra, la que era difícil y costosa su elaboración.

Cada gremio velaba por el prestigio de su marca o sello (la-bel) y castigaba la mala calidad o fraude con severas sanciones; -- inspectores del oficio recorrían los talleres y confiscaban los productos adulterados.

Cada corporación poseía su "cofradía", que a semejanza de los antiguos "collegia" romanos y "Childas" germánicos organizaban fiestas y ceremonias rituales y funerarias, con sus capillas, santos y estandartes.

La vida de las corporaciones hubo dos períodos: El de aceptación y el de monopolio; después de la guerra de cien años se produjo una empobrecimiento general, que repercutió en las actividades industriales y comerciales, aumentando el número de los desocupados. Para hacer frente a las nuevas condiciones del mercado del trabajo, -- las corporaciones exortaron sus exigencias para el ingreso en las -

mismas y pretendieron impedir el trabajo a los maestros y compañeros no afiliados. Al mismo tiempo hicieron más riguroso el examen del maestro, exigiendo varios años de práctica y la reparación de una obra maestra fijada por la corporación, la que debía efectuarse bajo la vigilancia de jurados especializados. Aprobado en el examen, se otorgaba el certificado de maestro, previo juramento profesional.

Todas estas exigencias agrandaron la distancia entre maestros y compañeros y estos últimos, buscaron en la solidaridad la posibilidad de luchar contra el monopolio, constituyendo Asociaciones propias bajo el nombre de "compañonage".

La labor económica y social que realizó España en reinos que fundó en Indias, se pone de relieve por lo que refiere a nuestro país, en las diferentes ordenanzas dadas para los gremios de la Nueva España.

Las Ordenanzas de los gremios de la Nueva España. Estas ordenanzas son el producto de un detenido estudio sobre la estructura económica de la Colonia, y su contenido constituye una verdadera Legislación sobre el trabajo, lo que, basada en un amplio espí-

ritu de justicia, creó una situación humana en la vida de los trabajadores. (1)

Entre las ordenanzas más importantes están las siguientes:

Ordenanzas relativas a gremios de obreros, de los años 1561, 1579 y 1592. Se trata en ellas de todo lo relativo a la técnica de dicho oficio; a la necesidad de susentar examen para su ejercicio; a la reglamentación del trabajo etc.,

Ordenanzas para el gremio de tejedores de telas de oro, del año 1596. Estas, tratan sobre el nombramiento de los veedores del oficio; sobre la duración del aprendizaje; el examen para adquirir la categoría de maestro, así como varias disposiciones técnicas del oficio.

Ordenanzas para el oficio de torneros y carpinteros del año de 1597. En ellas se trata igualmente, de nombramiento de los veedores del oficio, a los que corresponde el cuidado de la guarda y cumplimiento de las ordenanzas, así como la facultad de examinar a los que quisieren obtener el grado de maestro.

La mayor parte de todas las ordenanzas, en su contenido existe similitud, por lo que únicamente enunciaremos algunas de ellas:

Ordenanzas del oficio pañeros en 1592.

Ordenanzas para el gremio de Barhojas en 1599.

Ordenanzas para el oficio de sastres y jubeteros en 1599.

Ordenanzas para el oficio de prensadores en 1605.

Ordenanzas para el oficio de guarnicioneros en 1609 y;

Ordenanzas para los panaderos en 1622.

Paralelamente se formó un movimiento de opinión favorable a la libertad de trabajo y las corporaciones fueron objeto de varias medidas restrictivas en Francia y otros países Europeos.

En 1515, las "Craft Quills", de Inglaterra quedaron amenguadas por el estatuto de Isabel, que reglamentó el aprendizaje, los salarios y demás cuestiones del trabajo. En Alemania, un decreto del año de 1731 autorizó el trabajo de artesanos libres ("freimeister") al lado de los agremiados en "Zunften".

En Francia el edicto de Turgot, dictado en febrero de 1776, abolió las llamadas "Comunidades de artes y oficios", es decir, los gremios; el mencionado edicto en su preámbulo decía: "Pero nosotros queremos abolir esas costumbres y esos monopolios. Dios, cuando ha creado en los hombres las necesidades, ha creado también el trabajo, y ha dado a todos, como su más fecunda propiedad, el derecho de trabajar. Esta es la primera, la más sagrada, la más imprescriptible de todas.

El movimiento contra el régimen corporativo ha sido general. Durante la Revolución Francesa, la Ley Chapelier de 2-17 de marzo de 1791, declaró abolidas todas las corporaciones y asociaciones; decía la citada Ley (Art. 1o. siendo la anulación de toda especie de corporaciones de los ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, era prohibido restablecer las de hecho, bajo cualquier pretexto y forma que fuera. Art. 2o. Los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los empresarios los que tienen negocio abierto, los obreros y compañeros de cualquier arte, no podrán, cuando se encuentran juntos, nombrar presidentes, -secretarios, Síndicos ni tener registros, adoptar decisiones o deliberaciones o hacer reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes.

En esta forma, los Constituyentes, influidos por la idea individualista no quisieron reconocer más interés que el general del estado y el de cada individuo en particular. otorgando al obrero una libre libertad absoluta en cuyo nombre le negaron el derecho de asociarse para la defensa de sus propios intereses; esto trajo como consecuencia inmediata que el trabajador quedó aislado en medio de la producción y que su trabajo personal se transformó en mercancía, sujeta a las fluctuaciones de la oferta y la demanda. Esta situación se agravó con los progresos del maquinismo, que redujo el empleo de la mano de obra y fabricó artículos en grandes cantidades.

En Alemania, las asociaciones gremiales subsistieron de hecho no obstante de que la Ley de 1807 las declaró abolidas. Posteriormente, otra Ley de 26 de julio de 1886 volvió a declarar abolida la agregación obligatoria menos en las pequeñas industrias.

En Italia fueron abolidas: En Lombardía en 1771, en Sicilia en 1786, en los Estados Pontificios en 1801 y las que subsistieron de hecho fueron suprimidas en el reino, por la Ley de 27 de marzo de 1864.

Los abusos de la explotación industrial promovieron un movi-

miento de opinión favorable al intervencionismo legal; naciendo así las primeras Leyes del Trabajo. Los obreros buscaron en la unión la fuerza de resistencia que necesitaba el proletariado.

Se formaron asociaciones y sindicatos gremiales, primero prohibidos, luego tolerados y finalmente autorizados; gracias a las Leyes del Trabajo se ha humanizado, sin embargo, sus relaciones con el capitalismo aún, un importante problema social.

Expuestas las principales características de los gremios, mencionaremos brevemente, las diferencias que existen entre aquellos antiguos organismos profesionales y las nuevas instituciones corporativas.

Las corporaciones medievales eran un fenómeno espontáneo, - nacido de la libre asociación de individuos que ejercían la misma profesión u oficio, cuyo objeto primordial era la defensa de los intereses de sus miembros por medio de un derecho autónomo y peculiar de cada uno de los gremios; por lo que respecta a las corporaciones actuales, estas no existen como fenómenos espontáneos, sino que su existencia es impuesta por las necesidades políticas y económicas del momento, y constituyen el órgano de la profesión que administran y representan

no solo para lograr el bien particular, sino también para buscar el ideal del bienestar comun, al encargarse de realizar una labor de integración entre los diversos factores que actúan en una misma zona de vida económica y social.

El Sindicato gremial según la definición de la fracción I del Artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo vigente es el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad

Se puede decir que es el heredero de la organización corporativa y fue también la primera forma de sindicación en el siglo XIX; esta forma de sindicación fue recomendada en 1913, por la Casa del Obrero Mundial.

Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aún cuando la variedad de los centros de trabajo produzcan la natural diversidad de características.

El Sindicato gremial parece ser la forma más natural de asociación, pues agrupa a los trabajadores por oficios o especialidades, independientemente de la empresa o lugar donde presten sus servicios.

Esa forma de sindicación, se ha criticado duramente, acusán-
dosele de crear división entre los trabajadores; pensándose también -
que cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas parti-
culares, sin importarles los que tengan los compañeros de las otras
profesiones.

Trata de lograr las mejores condiciones para los compañeros
de las mismas labores y en ocasiones se dice, que llega a antagoni-
zar con los trabajadores de otro gremio, pues resalta la importan-
cia del trabajo que realizan comparándolo con el de otros.

Se ha dicho que el sindicato gremial se encuentra en minoría
y subsiste en los puertos: Veracruz, Tampico, etc. En los trabajos -
de carga y descarga de buques y en las industrias que abarca una só-
la profesión, como lo es la industria del pan y en otras más.

Al respecto diremos que tanto en la iniciativa de Ley Federal
del Trabajo presentada por el Ejecutivo de la Unión el 9 de diciem-
bre de 1968 y en el dictamen con proyecto de decreto de Ley Federal
del Trabajo, las comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congre-
so de la Unión de fecha de 30 de octubre de 1969 se dijo en el Artícu-
lo 360 fracción I la misma definición que da nuestra Ley vigente en -

su Artículo 123 Fracción 1 .

Artículo 123. Los Sindicatos son:

I. Gremiales, los formados por individuos de una misma pro
ducción, oficio o especialidad.

Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por formados por trabajadores de
una misma profesión, oficio o especialidad. (2)
(2)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Cabanellas Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959.
- 2.- Rojas López Armando, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, -- S.A., México, D.F., 1958.

CAPITULO CUARTO.

**EL DERECHO DE HUELGA EJERCITADO POR LOS SINDICATOS
GREMIALES.**

a). - Derecho de Huelga.

EL DERECHO DE HUELGA EJERCITADO POR LOS SINDICATOS GREMIALES.

Como anteriormente se dijo en el primer capítulo de este trabajo, la huelga, como cualquier otra institución que sea regulada jurídicamente, tiene que satisfacer para ser tutelada por el derecho, determinados requisitos de fondo, de forma y de mayoría.

En nuestra Legislación Laboral, el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo previene: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, es decir, no toda suspensión del trabajo sino solo la llevada a cabo por una Coalición de trabajadores en forma temporal y legal, está protegida por nuestro Ordenamiento Jurídico.

Mencionaremos brevemente por considerarle necesario para el desarrollo de este capítulo, cada uno de estos requisitos, pues con anterioridad ya se dejó anotado en forma más amplia su significado.

Requisitos de fondo de huelga. Por disposición constitucional fracción XVIII del Artículo 123 de Nuestra Carta Magna las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El Artículo 260 de la Ley Reglamentaria, también previene en la fracción I que toda huelga debe de tener por objeto buscar el equilibrio anteriormente mencionado.

La fracción II del Artículo citado dice: Obtener del patrón la celebración o cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

La fracción III previene lo siguiente: Exigir la revisión en su caso, del Contrato Colectivo al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que esta Ley establece y ; La fracción IV del mismo Ordenamiento citado dice:

Apojar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

En consecuencia, toda huelga que trate de coordinar y armonizar los intereses del trabajo y del capital, cumplen con el requisito de fondo y es susceptible de ser tutelada y protegida por nuestro Ordenamiento jurídico si además se cubren los requisitos de forma y mayoría.

Requisitos de forma. Por imperativo del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, los obreros que quieran emplazar la huelga a una empresa o patrón deberán previamente 1. - Dirigir el parrón un escrito de peticiones. 2. En donde se anuncie fehacientemente el propósito de ir a la huelga. 3. En donde se cite la fracción del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo que funde y motive su petición. 4. Concederán un término de pre-huelga de 6 a 10 días según se trate de empresa privada o de servicios públicos y 5. Deberán de espallar el movimiento precisamente el día y la hora por ellos señalados.

Si una huelga reunió los requisitos de fondo previstos por nuestra Constitución y por el Artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo y además se ajustó a los presupuestos de forma a que se refiere el artículo 265 del citado Ordenamiento, debe finalmente, para ser tutelada, reunir el requisito de mayoría a que se refiere la fracción I del artículo de nuestra Ley Laboral.

Requisitos de mayoría. Nuestra Ley Federal del Trabajo literalmente determina que para declarar una huelga se requiere que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva. Es decir, nuestra Ley no dice que la huelga deba ser declarada por la mayoría de los trabajadores del Sindicato correspondiente, sin embargo, es importante hacer notar que en el desarrollo de este capítulo propondremos una reforma a la Fracción II del artículo 264 por las razones que más adelante se expondrán.

Por mayoría debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o libres, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo.

Las Autoridades laborales han sostenido reiteradamente el criterio de que la huelga no es un derecho sindical sino de la coalición mayoritaria, porque nunca y por ningún motivo será posible, jurídicamente, que un grupo minoritario suspendiera las labores en perjuicio de una mayoría. (1)

No estamos totalmente de acuerdo con ese criterio dado por las Autoridades laborales, porque consideramos que no se ha hecho

una correcta interpretación de este problema el cual abordaremos en el siguiente capítulo.

En el expediente 197 47 de la Unión de Empleados de la Fábrica de Hilos el Salvador, se resolvió...

El derecho de huelga corresponde a los trabajadores ya que no es un derecho sindical y menos aún podría aceptarse la tesis de que el derecho corresponda, aisladamente, a Sindicatos minoritarios o cada una de las categorías, profesiones o gremios que existan dentro de una empresa.

Pues que la tesis anteriormente citada reviste importancia capital, ya que si se sostiene tal criterio, se tendría que llegar a la conclusión de que los Sindicatos gremiales tendrían sumamente limitado el ejercicio del derecho de huelga, ya que sólo podrían hacer uso de él si contaran con el apoyo de todos los demás trabajadores de la empresa o cuando menos con la mayoría correspondiente.

En esas condiciones, pueden darse el supuesto de que en una empresa, en la que existiendo o más sindicatos uno de ellos emplee a esa por revisión de contrato colectivo de trabajo y todos sus miembros

bros por unanimidad se pronuncien por la huelga y sin embargo, dicha huelga, podrá ser declarada inexistente, si la mayoría de los trabajadores de la negociación (los miembros de otro u otros sindicatos), voten en contra de la huelga.

En el caso concreto de que en una empresa existan dos sindicatos únicamente, nuestras autoridades de trabajo resolvieron en un emplazamiento a huelga presentado por la Unión de Capitanes Navales en contra de Remolcadores del Golfo, aduciendo que un Sindicato minoritario, por más importancia nacional que en un momento dado pudiere tener, no tiene posibilidad de obtener la revisión de su contrato colectivo por vía de huelga, si la mayoría de los trabajadores de la negociación vota en contra de dicha huelga. En la especie, el sindicato mayoritario que votó en contra de la huelga, era la Unión de Marineros de la empresa.

También ocurre que en una empresa existen dos o más sindicatos gremiales como en el caso concreto de una empresa de Transporte Aereo en la que existe: Sindicato de Pilotos, Sindicato Azafatas, Sindicato de Mecánicos de Vuelo, Sindicato de Mecánicos de Tierra .- etc. y uno de los sindicatos de la empresa emplaza a huelga por re-

visión de contrato; supongamos que la emplazante es el Sindicato de --
Mecánicos de tierra. Para que su movimiento pueda ser jurídicamen--
te protegido se requiere que el Sindicato emplazante una vez cumplidos
los requisitos de fondo y forma cumpla también el de mayoría y para --
esto necesita obtener la solidaridad de todos o la mayoría de los trabaja
dores al servicio de la empresa, perteneciente a los otros sindica--
tos. Porque refiriéndonos al caso concreto, al suspender las labores -
con base en el emplazamiento, los otros trabajadores al servicio de la
empresa, Pilotos, Mecánicos de Vuelo, Azafatas, etc., no pueden labor
rar; en tal virtud, deben contar en dicho movimiento los miembros-
de los otros sindicatos, pues se considera que es un trabajo en serie -
o en cadena. Y dicha huelga es tan suya como la de los trabajadores del
sindicato emplazante, pues en caso de que ésta fuera declarada inexis-
tente, se perjudicaría tanto o quizá más que los propios miembros del -
sindicato emplazante, o puede suceder también que los agremiados del
sindicato emplazante esté formado por la mayoría de todos los trabaja
dores que prestan sus servicios en la empresa, lo que traería como --
consecuencia, que este sindicato gremial, podría actuar en contra de -
los intereses de los otros trabajadores que pertenecen a los otros sindica
tos, puesto que cuenta con la mayor parte de los afiliados que presta
tan sus servicios en la empresa.

Sin embargo, se presenta la siguiente situación, en una empresa en donde hay también varios sindicatos gremiales, los trabajadores realizan sus labores separada y desencadenadamente y al emplazar a huelga alguno de los sindicatos, arrastra a la huelga a los otros trabajadores pertenecientes a los demás sindicatos que, tienen intereses distintos a los del sindicato emplazante, ocasionando con esto serios problemas; aclararemos estas ideas con el siguiente ejemplo:

En el caso de que se emplaze a huelga a un Hotel en donde existan camareros, meseros en el restaurante, meseros en el bar y músicos en el bar y otra especie de trabajadores, si el emplazamiento sólo es hecho por el Sindicato de los músicos no habría razón para que en el recuento se tomara en consideración a los camareros, a los meseros del restaurante, etc. que tienen intereses diversos a los de los músicos.

Por ser estos puntos de gran trascendencia y ser el problema implicado en esta tesis, trataremos estos con mayor amplitud, proponiendo cual es, en nuestro criterio, la solución correcta a seguir, -- deseando se considere satisfactoria. (2)

Nos referimos al conflicto que se presenta cuando en una empresa existen varios sindicatos gremiales y el trabajo es "en serie o en cadena" y también haremos referencia cuando se está en la misma situación excepto que el trabajo no es "en serie o en cadena".

Al respecto mencionaremos algunas soluciones que se han propuesto por especialistas en la materia, en relación con las dos situaciones arriba mencionadas.

Se dice que un sindicato gremial puede exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o inclusive su firma por la vía ordinaria, - pero no por la vía de huelga, sino reúne la mayoría señalada; esto traería como consecuencia que un sindicato minoritario se le violaran sus derechos por parte de los sindicatos mayoritarios y se le quitaría al sindicato gremial el ejercicio del derecho de huelga e en consecuencia no podría defender legítimamente los intereses de sus asociados.

También para las dos hipótesis arriba mencionadas, se da otra solución, y esta propuesta por la Ley y aceptada también por unos especialistas en la materia; se refiere al pacto intersindical que menciona - el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo a virtud del cual, cuando en una empresa presten sus servicios trabajadores pertenecientes a dife-

renes profesiones, el conjunto de sindicatos que represente a cada una de ellas deberá celebrar el contrato colectivo de trabajo.

Damos por supuesto entonces, que los sindicatos gremiales en la hipótesis del párrafo III del Artículo 43 de la Ley antes citada concurren a la formación de un contrato colectivo de Trabajo.

En esa hipótesis cuál es la posición de los Sindicatos Gremiales? Parece que será correcto afirmar que cada uno de los sindicatos contratantes será "un sujeto" en el contrato; el concepto de sujeto exige mayor desarrollo. Así cabe hacer la distinción de las partes en el contrato de los trabajadores.

Las partes serán necesariamente dos, los sujetos pueden ser varios e integrar, conjuntamente, a una de las partes; a esta figura le denomina MESSINEO "parte compleja" o "compuesta".

Tenemos entonces como conclusión, que el pacto intersindical, tendrá por objeto constituir a todos los sindicatos gremiales en una --
(3)
"parte" del contrato colectivo de trabajo. (3)

Consideramos que esta solución dada por la Ley y aceptada por

algunos especialistas en la materia, no es la indicada para resolver el problema que se presenta cuando en una empresa existen varios sindicatos gremiales. en la que el trabajo puede ser o no "en serie o en cadena", por las siguientes razones:

Entre los sujetos que integran a una parte en el contrato colectivo de trabajo. no se producen vínculos de mancomunidad, ni de solidaridad; cada uno de los sujetos que en conjunto constituyen una de las partes del contrato tienen más bien un derecho propio e independiente de exigir para sí sólo el cumplimiento íntegro del Contrato Colectivo.

Porque tratándose de un conjunto de sindicatos gremiales. con condiciones particulares de cada grupo, aunque sean solamente las que derivan de la existencia de un tabulador de salarios para cada especialidad, no podemos aceptar que los conflictos de cada gremio, deban ser resueltos por los representantes de otros sindicatos; entonces cada sindicato gremial estará autorizado a exigir y obligado a cumplir solo aquello que afecte a su especialidad.

En consecuencia, resulta el primer inconveniente de la celebración del pacto intersindical, puesto que si no hay mancomunidad, solidaridad, unificación de criterios ideológicos entre los trabajadores y sus

representantes, que prestan sus servicios en la empresa aunque pertenecan a distintos gremios, no tienen objeto su celebración, ya que en vez de reportar beneficios, sería lo contrario, porque aparecerían indefectiblemente problemas intergremiales que perjudicarían a todos los trabajadores e inclusive a la misma empresa.

Otro inconveniente de la celebración del pacto intersindical, es principalmente el de su representación en la comisión intersindical que estudie con la empresa los términos del contrato colectivo, porque aún cuando sea convencional y se sigan diversos criterios para ello, como — por ejemplo el de igual número de representantes por cada sindicato; o el de representación proporcional al número de socios, etc.

Indudablemente que se presentarían conflictos intergremiales por las siguientes razones; si se sigue el primer criterio de representación, o sea el de igual número de representantes por cada sindicato, los representantes de los sindicatos de la profesión, oficio o especialidad más importante y mejor pagada, querrán manejar a los otros representantes de los demás sindicatos que no están en las mismas condiciones.

En el caso de que se siguiera el segundo criterio de representación

o sea el de representación proporcional al número de socios, resultaría que el sindicato que agrupa al mayor número de trabajadores que presen sus servicios en la empresa, estará por encima de los otros sindicatos minoritarios y la actuación de éstos, será casi nula.

Explicaremos más ampliamente estas ideas. Al celebrarse el pacto intersindical, no existe mancomunidad, solidaridad, ni unidad entre los sindicatos que representan a cada profesión, oficio o especialidad o sea, que existe libertad sindical y el ejercicio de los derechos respectivos, en los conflictos colectivos será igualmente privativo de cada unión; esto traería como consecuencia que un sindicato minoritario no podría ejercer el derecho de huelga por no encontrarse en la hipótesis de estar con la mayoría de los trabajadores al servicio de la empresa, que es el mismo problema que se presenta en los casos que con anterioridad hemos mencionado sin existir pacto intersindical y que consiste en que el sindicato gremial que agrupe a la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, puede actuar arbitrariamente en contra de los intereses de los miembros de los otros sindicatos, ocasionándoles con esto serios perjuicios, que se cristalizarían en que los sindicatos gremiales, generalmente minoritarios, se verían en una situación de permanente inferioridad -

frente al patrón y al sindicato mayoritario al no poder ejercer el derecho de huelga exigiendo: La celebración, el cumplimiento o la revisión del contrato colectivo; por lo que consideramos que resulta inoperante la celebración del pacto intersindical para firmar un contrato colectivo de trabajo.

En el párrafo tercero del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, se establece un deber jurídico a cargo del patrón "cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos que representen a cada una de las profesiones siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí . El segundo correlativo faculta a los sindicatos a exigir de la empresa la celebración de un sólo contrato colectivo, pero ese derecho se matiza de tal manera que solo se ejercerá si existe acuerdo intersindical. En caso contrario, cada sindicato actuará independientemente, como lo menciona la parte final del tercer párrafo del artículo citado. En el caso de que no se pusieren de acuerdo el sindicato correspondiente de cada profesión, celebrará un contrato colectivo para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa.

Supongamos que los representantes del sindicato mayoritario no están de acuerdo con los representantes de los otros sindicatos para celebrar el contrato colectivo de trabajo con la empresa en tal virtud el contrato colectivo no se podría celebrar con los sindicatos minoritarios y como consecuencia volvemos a ver el mismo problema, que el Sindicato mayoritario predomina ante los sindicatos minoritarios y por ende de ese predominio, surgirían los mismos problemas que antes nos hemos referido.

En tal virtud, repetimos, que la solución que da el tercer párrafo del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo y que es aceptada por algunos de nuestros especialistas en la materia, no es la correcta, porque con ellos no se resuelve nada.

La solución que nosotros proponemos es la siguiente:

Debe tomarse en cuenta para el requisito de mayoría a la hora de efectuar el recuento, únicamente a los miembros del sindicato gremial empleador. es decir, debe reconocerse sólo a los afectados en el conflicto, porque pensando en que siendo el derecho laboral y el derecho en general objeto de constante evolución, y el derecho laboral protector de la clase trabajadora, no es posible "avasallarse" a -

los textos legales ni interpretarlos en una forma "servilista".

Volviendo al ejemplo que citamos anteriormente de que en el caso que se emplace la huelga a un hotel en donde laboren camareros meseros en el restaurante y músicos en el bar, si el emplazamiento sólo es de los músicos, no habrá razón para que en el momento de efectuar el recuento, se tomara en consideración a los camareros del hotel y a los meseros del restaurante, que tienen intereses diversos a los de los músicos.

Es decir, en muchos casos repugna la idea de que se trate de recostar a personas totalmente ajenas al conflicto, únicamente deben de recostar los afectados por él y suspender las actividades solo los miembros del sindicato emplazante y no arrastrar a la huelga a los otros trabajadores miembros de los demás sindicatos gremiales que tienen celebrado contrato colectivo de trabajo con la empresa; a esta idea que acabamos de exponer se le ha llamado teoría "del interés en juego".

Porque si sucede lo anterior, traería como consecuencia una gran lesión en los intereses de los trabajadores a los que se arrastró a la huelga e inclusive a la misma empresa, que es la fuente del trabajo.

Para que la doctrina del interés en juego sea operante, es necesario reformar nuestra Legislación de Trabajo, porque no basta -- que sea suficientemente convincente; en tal virtud, propondremos una reforma a la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo en el capítulo Sexro.

Texto actual. Artículo 264. Para declarar una huelga se requiere:

I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esa Ley.

II. Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría -- también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del escrito a que se refiere la fracción ~~VI~~ del artículo siguiente, y

III. Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de esa Ley.

En tratándose de una empresa en que existan dos o más sindicatos gremiales y en la que el trabajo sea "en serie o en cadena",

sería aplicable también la reforma que se propondrá como anteriormente se señaló en el capítulo correspondiente. a la fracción II del artículo 264 de la Ley laboral.

Aunque en la práctica son muy contados los casos en que existe en una empresa el trabajo "en serie o en cadena" lo conveniente - sería para evitar trastornos a los trabajadores y a la empresa inclusive, que se hiciera un sindicato único y se celebrara un sólo contrato colectivo, como aconteció cuando prevalecía pluralidad sindical en los Ferrocarriles Nacionales, eso provocó, posteriormente la existencia de un Sindicato único.

Mencionaremos brevemente lo que nos dice la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo y el dictamen con Proyecto de Decreto de la Ley Federal del Trabajo, que anteriormente se enunciaron, respecto al pacto intersindical y al concepto de mayoría como uno de los requisitos que la Ley exige para regular el derecho de huelga.

En el título séptimo capítulo III, artículo 368 de la Iniciativa y del Dictamen dice:

Artículo 338. Si dentro de la misma empresa existen varios -

sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y:

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Consideramos que este artículo no varía mucho en cuanto al fondo respecto del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo vigente y en tal virtud, tampoco soluciona los problemas que se presentan — cuando en una empresa existen varios sindicatos gremiales y que li-

neas arriba se han mencionado; por ende, cabe hacer las mismas -- observaciones que se hicieron con anterioridad.

a).- DERECHO DE HUELGA.

La suspensión de las labores debe efectuarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Sobre este particular, conviene precisar que es posible que una huelga abarque a toda una empresa o a uno de sus establecimientos y que serán los trabajadores los que decidan si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa.

Artículo 451 en la iniciativa:

Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el Artículo anterior.

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

En el capítulo segundo de esta tesis vimos las razones que se dan para modificar el artículo de referencia, en el dictamen con proyecto de Ley Federal del Trabajo, en tal virtud, nos concretaremos a mencionar el artículo antes citado.

Artículo 451, en el dictamen con proyecto de decreto de Ley Federal del Trabajo.

Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. 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 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos y ;

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

Consideramos que este artículo no soluciona el problema implicado en esta tesis, en virtud de que no define exactamente lo que se entiende por empresa o establecimiento que puede ocasionar confusiones y acarrear graves problemas tanto para el patrón como para los trabajadores. (3)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1965. Pág. 186.
- 2.- Baltazar Cavazos Flores, Apuntes y Conferencias, U.N.A.M., México, D.F., 1961. Pág. 38.
- 3.- Baltazar Cavazos Flores, Ob. Cit. Págs. 43 y Ss.

CAPITULO QUINTO.

LA INTERPRETACION DADA POR LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y POR LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y CRITICA DE LA MISMA.:

Al iniciarse el capítulo anterior, dijimos, al hablar del concepto de mayoría, que no estábamos totalmente de acuerdo con el criterio adoptado por las Autoridades Laborales, por considerar que no se ha hecho una correcta interpretación del problema.

Las autoridades laborales, han sostenido el criterio de que la huelga no es un derecho sindical, sino de la coalición mayoritaria y que por ningún motivo sería posible jurídicamente, que un grupo minoritario suspendiera las labores en perjuicio de una mayoría.

En el expediente 197/47 de la Unión de Empleados de Fábrica de Hilos "El Salvador", la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, resolvió:

El derecho de huelga corresponde a los trabajadores ya que no es un derecho sindical y menos aún podría aceptarse la tesis de que el derecho de huelga corresponda, aisladamente, a sindicatos minoritarios o a cada una de las categorías, profesiones o gremios que existan dentro de una empresa.

También han dicho las autoridades laborales, que al hacer un emplazamiento a huelga un sindicato gremial minoritario, si no cuenta con la mayoría de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, el movimiento se declara inexistente de acuerdo con el artículo 268 de la Ley Federal del Trabajo, y que si se quiere obtener la revisión del contrato colectivo de trabajo, esto se haga por la vía ordinaria y no por medio del derecho de huelga.

Citaremos el expediente III4/62 por considerar que el mismo tiene cierta importancia pues es un emplazamiento a huelga que hizo la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores contra Cía. Mexicana de aviación. dicho emplazamiento fué por revisión de contrato; siendo éste uno de los pocos movimientos de huelga que estalló y duró un mes diecisiete días, pues se suspendieron las labores el primero de abril de 1962 y se terminó dicho movimiento con un convenio celebrado entre las partes el día 17 de mayo del mismo año.

Ahora nos referimos al criterio que sostiene la H. Suprema -
Corre de Justicia de la Nación:

En la Tesis No. LXXX, página 3100 que aparece en el Semá

nario Judicial de la Federación, dice lo siguiente:

Centro de Dependientes y Empleados de Comercio, etc. Amparo en Revisión en Materia de Trabajo No. 6125 de 1943, Sección Ira. lo de junio de 1944.

Juzgado 2o. de Distrito en el Estado de Veracruz.

Quejoso: El Centro de Dependientes y Empleados del Comercio, la Banca, la Industria y la Agricultura de Jalapa, Veracruz.

Autoridades Responsables: La Junta Especial No. Cuatro, de la Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz y el Presidente de dicha Institución.

Garantías reclamadas: no se expresan.

Actos reclamados. Los efectuados en el resultado primero.

Aplicación de los artículos 73, Fracción VI y 74 Fracción III de la Ley de Amparo.

La suprema Corte reforma la sentencia recurrida y sobresesó en el juicio de garantías.

Huelgas, casos en que la Agrupación sindical carece de interés jurídico en las. Si el personal que presta sus servicios en la negociación emplazada a huelga por el Sindicato quejoso, no estaba conforme con que se llevara a cabo ésta, debe estimarse que como el personal de que se trataba, era el único interesado en ese movimiento, mediante el cual se pretendió obtener una contratación colectiva, es indudable que sabiendo su consentimiento para que se llevara a cabo esa huelga, el sindicato quejoso carecía de la representación del mencionado personal, así como de interés jurídico para sostener el movimiento de huelga con el que no estaban anuentes, los empleados de la negociación respectiva. (1)

México. D.F., acuerdo de la Cuarta Sala de Suprema Corte de Justicia de la Nación Correspondiente al 10 de junio de 1943.

Tesis jurisprudencial XCVIII, página 1645 del Semanario Judicial de la Federación.

23 de Noviembre de 1948 . Gonzalez Leonardo. Amparo en -
Revisión en Materia de Trabajo, No. 5965 de 1946 Sección Ira.

Juzgado de Distrito en el Estado de Guanajuato.

Quejoso: Gonzalez Leonardo.

Autoridad Responsable: La Junta Central de Conciliación y Ar-
bitraje del Estado de Guanajuato.

Garantías Reclamadas: Las de los artículos 40., 14 y 16 Cons-
titucionales.

Acto Reclamado: El acto que declaró existente la huelga a que
emplazó al quejoso, el Sindicato de Trabajadores Molineros de Salva-
tierra, Gro.

Aplicación de los artículos 83, 84, 85, 89, 90 y de más rela-
tivos de la Ley de Amparo (La Suprema Corte confirma la sentencia
recurrida y concede la protección federal).

Huelgas, requisitos para que puede declararse la existencia -
de las.

Para que una huelga puede considerarse legalmente, es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la negociación, y por lo mismo, que le estén prestando servicios, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de su Coalición, puesto que no podrá suspenderse un trabajo que no se esté realizando.

Huelgas. La huelga no es un derecho sindical, sino individual de los trabajadores que la ejercían por Coalición.

Indudablemente que el derecho de huelga pertenece a los trabajadores y no al sindicato en sí, sin embargo, el Sindicato es el más indicado para ejercer ese derecho en representación de sus miembros, puesto que se considera de acuerdo con la Ley una Coalición permanente y la huelga de acuerdo con eso es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición; por ende, busca la defensa de los intereses comunes.

También estamos de acuerdo, en que una minoría no debe lesionar jurídicamente los intereses de una mayoría, es decir, un sindicato gremial minoritario, no debe perjudicar los intereses de los -

miembros de otros sindicatos, que presten sus servicios en la misma empresa, por mucha importancia o trascendencia que un momento determinado pudiera tener ese sindicato emplazante.(2)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. - De Buen Lozano Nestor, Apuntes y Conferencias, U.N.A.M., 1965.
2. - Garis Uribe González Jorge, M., Apuntes y Conferencias. U.N.-A.M., 1965.

CONCLUSIONES:

La huelga es un derecho reconocido por nuestra Constitución y consiste en la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. El Sindicato de Trabajadores es una coalición permanente; en tal virtud, el sindicato gremial está facultado legalmente para ejercitar el derecho de huelga.

En aquellas empresas en donde existen dos o más sindicatos gremiales, cualquiera de ellos, para obtener alguno de los objetivos que señala el artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, podrá hacerlo ejercitando el derecho de huelga y no la vía ordinaria, como se pretende y se acepta por algunos especialistas en la materia, toda vez que esto ocasionaría que se hiciera obligatorio el derecho de huelga.

Cuando emplace a la huelga alguno o algunos de los Sindicatos gremiales existentes en una empresa, en el caso de que llegue a estallar la misma, deberá suspenderse únicamente las actividades - por lo que hace al gremio correspondiente.

Para el requisito de mayoría, en el momento de efectuarse el recuento, deben tomarse en cuenta únicamente, a los miembros del sindicato gremial emplazante, en virtud de que siendo el derecho laboral y el derecho en general objeto de constante evolución, no es posible "Avasallarse" a los textos legales, ni hacer una interpretación "servilista" en tal virtud, proponemos una reforma a la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo en la siguiente forma:

Reforma que se propone:

Artículo 264. Para declarar una huelga se requiere:

Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los señalados por el artículo 260 de esta Ley.

Que sea declarada por mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva: Cuando en una empresa existan dos o más sindicatos gremiales, debe tomarse en consideración la mayoría de los trabajadores del sindicato gremial que emplace a huelga y no de todos los trabajadores que presen sus servicios en la empresa, para

determinar dicha mayoría también se considerará como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del escrito a que se refiere la fracción II del artículo siguiente, y;

Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265, - de esta Ley.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Antokoletz Daniel, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Tomo II.
- 2.- Cabanellas Guillermo.- Introducción al Derecho Laboral, Editorial Bibliografica Argentina, Buenos Aires, 1959.
- 3.- Cabanellas Guillermo.- Derecho de los Conflictos Laborales, -- Edit. Bibliografica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1961.
- 4.- Cabazos Flores Baltazar.- Apuntes y Conferencias. U.N.A.M. México, D.F.
- 5.- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial -- Porrúa, S.A., México, 1965.
- 6.- De Buen Lozano Nestor.- Apuntes y Conferencias. U.N.A.M., México, D.F..
- 7.- Garizurieta González Jorge M.- Apuntes y Conferencias. U.N.A.-M., México, D.F..
- 8.- Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo, Editorial - Porrúa, S.A., México, 1876.
- 9.- Rosas López Armando, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., - México, D.F., 1958.
- 10.- Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1965.