

308409



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.
CAMPUS CENTRO
RFC ULA-7308133U1

17

ESCUELA DE DERECHO CON ESTUDIOS INCORPORADOS
OFICIALMENTE POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

**" PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN
ORGANISMO DENTRO DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO ; QUE REGULE VIGILE Y
SANCIONE EL FUNCIONAMIENTO INTERNO
DE LOS SINDICATOS, Y SU PARTICIPACION
EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA"**

T E S I S

**QUE PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADO
EN DERECHO**

P R E S E N T A

C. ROSA MARIA LARA DEL VALLE

ASESOR. LIC. ANTONIO MANUEL VEGA ROJAS

MÉXICO D.F OCTUBRE DEL 2001

296520



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.

DEDICATORIAS

A MI PADRE:

*Que te puedo decir que tú no sepas ya,
Pues de sobra sabes cuanto te quiero;
Gracias Papá , por darme todo lo necesario
Para poder enfrentarme a la vida , y por haberme
Ayudado económica y moralmente ,para que día a día
Alcanzará un poco más la meta anhelada, quiero que
Sepas que aunque no soy la mejor de las hijas , a mi manera
Te quiero mucho ya que siempre has sido mi fuente de
Inspiración para llevar a cabo muchas cosas en la vida . . .*

A MI MADRE:

*Gracias por ser la persona que me dio la vida
Ayudándome a crecer cada día, dejando de ser
Una niña para convertirme en toda una mujer;
Gracias por enseñarme que las cosas en esta vida
No siempre son fáciles, y que se requiere,
De lo mejor de uno mismo para sobresalir entre los
Demás y así dejar de ser uno más en el montón...*

A MI ASESOR DE TESIS:

LIC. ANTONIO MANUEL VEGA ROJAS

*Por el apoyo recibido a lo largo de estos
Cinco años, durante los cuales me
Proporciono su conocimiento y
Experiencia, brindándome siempre su
Incondicional amistad,mostrándome el
El camino de la justicia , que en un futuro me servirá
De sustento en el ejercicio de mi profesión*

A JUAN CARLOS Y GABRIELA DEL VALLE SOTELO:

*Con profundo agradecimiento y cariño, sobre todo en especial,
Por todas y cada una de las veces, que desinteresadamente
Me han ayudado a lo largo de mi vida , a retomar el sendero de
Mi vida, gracias por compartir conmigo la experiencia de la vida
Enseñándome a aprender de mis errores , los quiero mucho...*

A GUILLERMO GUERRERO AGUILAR:

*Gracias por haber llegado a mi vida
Ayudándome a salir adelante con los planes
Que tenía, gracias por todo tú amor y todo tú
Apoyo , que me sirvieron para ser mejor ser
Humano cada día , gracias por ser más que
Mi amigo, el hombre que ya es parte de mi
Vida , al cual trataré de darte lo mejor de mi
Misma , a cada instante de mi vida T.A.M.*

A MI UNIVERSIDAD:

*A la cual me obligo a prestigiar, como mi
Alma mater, con mi más profundo agradecimiento
Y reconocimiento , por todo lo impartido a través
De mis Maestros y Directivos a lo largo de cinco años...*

A MI ABUELA ESTHER SOTELO ALVAREZ

*Gracias por haberme cuidado desde que era
Una niña, gracias por haberme ayudado, día con día
A madurar cada vez más , gracias por soportarme y por
Ser más que mi abuela, una de mis mejores amigas.
Te quiero mucho "Tete".*

A MIS HERMANOS DANIELA Y EMMANUEL LARA DEL VALLE:

*Saben hermanos a pesar de ser tan diferente a ustedes,
Quiero que sepan, que los quiero mucho y que, aunque
Dentro de poco ya no estaremos juntos, los voy a extrañar
Mucho por todos estos veinticinco años, en que hemos
Estado, a veces riendo, a veces peleando y "burlándonos"
De toda la gente juntos...*

A LA MEMORIA DE HERIBERTO Y ANTONIA SOTELO ALVAREZ :

*En Homenaje a la memoria de los dos seres humanos,
Con los cuales tuve el honor y el privilegio de
Compartir breves momentos de mi vida, aprendiendo de
Cada uno ; de diversas formas, la cara de la vida que
Ignoraba que existía , dejando los dos con su partida ,
Enseñanzas en mi corazón, que nadie había podido
Mostrarme, comprendiendo entonces que la Nobleza, la
La Humildad, la Dulzura y el Amor y la caridad al prójimo
Es lo que vuelve a todo hombre y a toda mujer gratos ante
Los ojos de Dios. Hoy se que un ser querido muere
Verdaderamente hasta el momento , en que lo olvidan
Los suyos . Y en mi mente siempre vivirán hasta el momento
En que nos volvamos a encontrar...*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

1.1 Aspectos históricos de la Huelga Mexicana	1
1.2 Definiciones doctrinarias de Huelga en el ámbito del Derecho laboral	21
1.3 Concepto genérico de Huelga	23
1.3.1 Suspensión temporal del trabajo	24
1.3.2 Coalición de Trabajadores	25
1.3.3 Derecho de Huelga	27
1.4 Conceptos específicos de Huelga	30
1.4.1 Huelga lícita	30
1.4.2 Huelga ilícita	31
1.5 Disposiciones Generales	32
1.5.1 Periodo de Prehuelga	32
1.5.2 Etapa de Suspensión del Trabajo	35

1.5.3 Huelga Legalmente existente	35
1.5.4 Huelga Legalmente inexistente	36

CAPÍTULO 2

2.1 Situación legal de una negociación emplazada a Huelga	40
2.1.1 Consecuencias de la notificación del emplazamiento	40
2.1.2 Huelga Justificada	43
2.1.3 Huelga Injustificada	44
2.1.4 Conceptos específicos de estado de Huelga	45
2.1.4.1 Estado de Huelga ilícita	45
2.1.4.2 Estado de Huelga legalmente existente	46
2.1.4.3 Estado de Huelga legalmente inexistente	46
2.1.4.4 Estado de Huelga justificado	46
2.1.4.5 Estado de Huelga injustificado	47
2.2 Resolución de Ilícitud ó de Huelga	47
2.2.1 Laudo que declara imputables al patrón los motivos de la huelga	47
2.2.2 Laudo que declara imputables a los trabajadores los motivos de la Huelga	48

CAPITULO 3

3.1 Iniciación del estado de Huelga	49
3.2 Suspensión posterior del trabajo	49
3.3 Suspensión anterior del trabajo	51
3.4 Terminación del estado de Huelga	52
3.5 Laudo Privado	54
3.6 Laudo de la Junta	55
3.7 Declaración de inexistencia de la Huelga	56
3.8 Declaración de ilicitud de la Huelga	56
3.9 Causas indirectas incluidas en la Ley Federal del Trabajo	57

CAPITULO 4

4.1 Los Sindicatos y el Salario	63
4.2 Los Sindicatos; su origen clases y funcionamiento interno, como principal factor que origina las Huelgas en México ...	63

4.3 Aspectos Históricos de la asociación Profesional.	63
4.4 Gremios ó Corporaciones en la Nueva España.	69
4.5 Diferencias entre Sindicato y Asociación profesional.	71
4.6 El Estado y la Libertad Sindical	72
4.7 Tipos de Sindicalismo en México	75
4.8 Las Modernas Organizaciones Sindicales Obreras en México	83
4.8.1 Clases de Sindicatos Contemporáneos	85
4.9 El Salario, factor más importante que origina las Huelgas en México.	91

CAPITULO 5

5.1 Huelga por Solidaridad	98
5.2 La requisa	101
5.3 En el Procedimiento de Huelga no cabe la suplencia del pliego de peticiones con emplazamiento a Huelga.	103
5.4 Oportunidad procesal para que la junta realice la declaración de incompetencia .	105

PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

Propuestas	107
Conclusiones	144

INTRODUCCION

A efecto de comprender integralmente la proyección histórica del problema que confronta los trabajadores en los casos de huelga, se debe recordar que este derecho fue reconocido legalmente hasta el día 5 de febrero de 1917, fecha en que se promulgo la constitución política de nuestro país, y que antes de esa fecha se consideraba ilegal por parte del poder publico cualquier suspensión de labores fundamentándose al efecto en el código penal que se encontraba vigente desde 1872.

Por lo tanto Puedo afirmar que la huelga es un acto jurídico reconocido por la legislación mexicana que se concibe como la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa ó establecimiento para suspender sus actividades laborales hasta lograr el cumplimiento de sus peticiones, relacionadas con la prestación de sus servicios. Facultad que desgraciadamente en la actualidad es manejada para satisfacer intereses personales de unos cuantos, descuidando lo primordial la preservación del orden y el bien común para todos los trabajadores de una empresa.

La clase trabajadora en el transcurso de la historia ha luchado incansablemente por el logro de dos grandes reivindicaciones entre otras: la reducción del trabajo y el aumento de los salarios

El derecho del trabajo nació como una reivindicación de la clase social que vivía atormentada y explotada, y su finalidad desde los primeros años del siglo pasado, fue la redención del trabajador y el atemperamiento de su explotación. Una y otra vez se levanto ese clamor en los campos y en las ciudades y fue escuchado por los hombres que hicieron la revolución.

El emplazamiento a Huelga debe de ser la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un establecimiento empresa o rama de la industria, o dicho en una formula breve: el principio de la lucha por una verdadera justicia social.

Por lo tanto al afirmar que la huelga es un acto jurídico reconocido por la legislación mexicana, que se concibe como la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de toda empresa para suspender sus actividades laborales, hasta lograr el cumplimiento de sus peticiones, relacionadas con la prestación de sus servicios se puede observar que quienes participan en la relación jurídica y son tutelados ampliamente en sus derechos por la Ley Federal del Trabajo, en el libre ejercicio de este derecho son:

- A) Los trabajadores constituidos en una coalición ó sindicato que resultan ser el sujeto activo directo involucrado en toda Huelga muchas veces, siendo perjudicial para los agremiados sindicales
- B) El patrón o empresa quienes toman el lugar del sujeto pasivo a lo largo de todo el conflicto obrero patronal.

Es en estos dos últimos, en donde se justifica y constituye el presente trabajo, pues el objeto que persigo es reunir y desarrollar detallada y sistemáticamente la información jurídica que hasta el momento se conoce al respecto, para demostrar que la Huelga dentro de la legislación Mexicana es un arma de dos filos, ya que además de ser un procedimiento que protege y tutela los intereses de las dos partes ya mencionadas, al mismo tiempo descuida los interés de terceros involucrados en el conflicto, quienes resultan afectados en sus intereses económicos igual y en ocasiones, aun mas que la propia empresa.

Es importante mencionar que también abordare el delicado tema de los sindicatos, para demostrar que el concepto ideal socialista de bienestar común con el que se creo a este organismo, ha sido desvirtuado y corrompido en las ultimas décadas, por unos cuantos, quienes han creado verdaderas mafias de poder, que son usadas en contra de sus agremiados quienes solo son utilizados como parapeto para manipular intereses personales entorpeciendo y llenando de tensión la relación obrero patronal al no existir una adecuada reglamentación que norme la actuación interna de los sindicatos, dando origen en los últimos años al estallamiento de huelgas innecesarias

La suspensión del trabajo motivada en las necesidades de la clase trabajadora, fue la plataforma de principios que sustentaron al movimiento de la revolución mexicana, recordando entre sus principales exponentes a: RICARDO FLORES MAGON y como sus primeras consecuencias, la brutal represión de las huelgas de Río Blanco y Cananea en la primera década del presente siglo. Sin embargo la constitución de 1917 reconoció este derecho de los trabajadores con un liberalismo que en la actualidad es pernicioso en muchos aspectos de la vida económica y social del país, al extremo de que hemos visto desaparecer importantes empresas como consecuencia de movimientos intransigentes de sus trabajadores.

Luego entonces, el derecho de Huelga se ha venido regulando por las distintas Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional como a continuación quedara expuesto.

CAPÍTULO 1

1.1- ASPECTOS HISTÓRICOS DE LA HUELGA MEXICANA

Nuestro país al igual que muchos otros tuvo una etapa en la que se prohibió la coalición y la Huelga, solo que las situaciones que se presentaron imprimieron características peculiares al desarrollo de este derecho.

Según el maestro Daniel Cosío Villegas desde que fue redactado nuestro primer código penal en el año de 1872, vigente desde entonces para el Distrito Federal y Territorios Federales. "Se impuso como sanción el confinamiento durante ocho días y el pago de una multa que oscilaba entre veinticinco y quinientos pesos, a todas aquellas personas que impedían el libre ejercicio de la industria ó del trabajo por medio de la violencia física o moral"¹; esto es para quien materializara la suspensión o el cierre de una negación de cualquier naturaleza o quien provocara la alianza con la finalidad de abstenerse de trabajar. Esta disposición legal fue adoptada años después por los estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora, los que establecieron delitos similares en sus correspondientes codificaciones penales.

A pesar de ello, el maestro Cosío Villegas calcula que fueron poco más de doscientos los movimientos de huelga (muchos de ellos no registrados por la historia de nuestro país) los que se presentaron entre los años de 1876 y 1910, periodo del Porfiriato como él llama al tiempo durante el cual permaneció en la Presidencia de la República el General Porfirio Díaz, de ellos sesenta correspondieron a los trabajadores de la industria textil y treinta y cinco a los trabajadores de la industria cigarrera. ampliamente difundida ésta y gravemente explotadas aquéllas durante el siglo pasado y en los comienzos del presente siglo.

¹ COSIO VILLEGAS, Daniel "Historia Moderna de México Tomo del Porfiriato y la Vida Social de México. México 1957, Pag. 280

Sin embargo para mí, los conflictos laborales de mayor trascendencia en el país durante aquella época son tres:

Movimientos Sociales anteriores a la Revolución Mexicana

Ante la prolongada estancia de Díaz en la silla presidencial y las desigualdades sociales y económicas que padecía la mayoría del pueblo mexicano, surgieron una gran cantidad de movimientos sociales y populares que protestaban por las medidas y decisiones del gobierno Porfirista, mismas que afectaban los intereses de los campesinos y de la naciente vida obrera del País en donde las condiciones de vida se tornaban cada vez más desfavorables. pues Díaz había dado paso a la inversión extranjera en sectores como el ferroviario, el textil, el agrícola y el minero; a costa del sacrificio de la clase trabajadora.

Como respuesta a la situación, se gestaron brotes de inconformidad entre el pueblo de México entre los que destacan:

Huelga de la industria Tabacalera “ Valle Nacional”

“ Esta fue la primera huelga que se registro en todo el mundo en el siglo XX y estallo en Jalapa Veracruz en el mes de febrero de 1905, no se conocen detalladamente los factores que propiciaron la misma, la historia solo menciona al respecto, que el movimiento fue reprimido inmediatamente, cuando los campesinos tabacaleros exigieron la reducción de sus jornadas de trabajo el aumento salarial”.²

² Ob Cit Pág 320/COSIO VILLEGAS. Daniel . “Historia Moderna . en el Tomo correspondiente al Porfiriato y la vida Social de México.

Huelga de Cananea

En Cananea había una industria minera llamada "Cananea Consolidated Cooper Company", que era propiedad de norteamericanos.

Los trabajadores encabezados por los líderes Esteban Baca Calderón y Manuel M. Dieguez, declararon la Huelga del 1ero. de Junio de 1906 demandando \$5.00 de diarios por una jornada máxima de ocho horas. (para ese año el salario era de \$3.00 para los mexicanos y de \$7.00 para los extranjeros.

El gerente de la compañía William Green, rechazó las demandas de los obreros y solicitó el refuerzo de la policía Porfirista y mandó traer alguaciles norteamericanos para que protegieran las instalaciones de la fábrica. Como resultado del movimiento obrero, hubieron cientos de muertos pues la policía y los alguaciles dispararon contra todo obrero agitador que se atreviese a exigir cualquier cosa a su favor. Los líderes fueron enviados a San Juan de Ulúa de donde salieron hasta 1911.

Huelga de Río Blanco

Debido a la situación económica y política que atravesaba el país en la época Porfirista, surge el Partido Liberal Mexicano encabezado por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio Díaz Soto, Francisco Villareal, Camilo Arriaga y Enrique Flores Magón que surge como partido de oposición al régimen Porfirista a principios del siglo XX el día 5 de Febrero de 1901, dejando al descubierto que gracias a la dictadura ejercida por Díaz, que pone al servicio de todo inversionista extranjero (explotadores del pueblo mexicano), el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable

Esto debido a que en donde quiera que preste sus servicios, era obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de pocos pesos. Demostrando con esto, que el capitalista soberano imponía sin apelación alguna las condiciones de trabajo, que siempre resultaban destrozantes para el pueblo, quienes las tenían que aceptar por dos razones:

- A) Por que la miseria los hacia trabajar a cualquier precio.
- B) Por que si se rebelaban contra el abuso de los ricos industriales serían las bayonetas de la dictadura, quienes se encargarían de someterlos para conservar el orden.

El partido de los hermanos Flores Magón difundía sus ideas a través de periódicos importantes, entre los que destacaron. "El Renacimiento", "El hijo del Ahuizote", "Regeneración" y "Excelsior".

A raíz de los acontecimientos de Valle Nacional y Cananea, el Partido Liberal Mexicano publicó la noticia y exhorto a todos los obreros del país para que exigieran sus derechos.

El 6 de Enero de 1907 estallo una nueva Huelga, esta vez en la fabrica textil de Río Blanco Veracruz, organizada por José Morales y Manuel Juárez quienes pedían mejores condiciones de trabajo y la eliminación de las tiendas de raya por las exacciones y endeudamiento que en ellas se hacia a los trabajadores, además los trabajadores exigían el reconocimiento a los "Círculos de Obreros Libres" (antecesores de los sindicatos) para poder tener una representación ante los patrones.

Los patrones de la fabrica se negaron a reconocer a los Círculos, por lo que los obreros (ingenuamente) decidieron solicitar el apoyo del General Díaz, quien en respuesta apoyo a los patrones, quien emitió un dictamen declarando que las fabricas se deberían de reabrir y los trabajadores tenían que regresar, en las mismas condiciones que se encontraban al momento de estallar la huelga, lo cual provocó la indignación general, por lo que los trabajadores organizaron una marcha de protesta que fue sofocada por el militar Rosalino Martínez, dejando un saldo de 400 obreros muertos

Por todo lo anterior el maestro Cosío Villegas,³ considera que la mitad de las huelgas fueron debidas a:

- “
- A) Disminución del salario.
 - B) El pago de salario por medio de vales ó monedas de níquel de escasa aceptación en aquella época.
 - C) Por malos tratos a los trabajadores.
 - D) Por despidos injustificados de Operarios.
 - E) Como consecuencia de la lucha que se sostuvo para obtener el descanso dominical.
 - F) Por la imposición de atentarios sistema de castigo y multas.
 - G) Por ataque a la libertad personal. ”

Además considera que existieron otras huelgas trascendentes en el País como las que estallaron en los años de 1881 a 1897 en el “Ferrocarril Central de Chihuahua” en el “Ferrocarril del Golfo”, en “las Minas del Cerro del Mercado (Durango) y “Real del Monte (Hidalgo)”, así como de las empresas textiles “San Antonio Abad (Tlalpan D.F.)”, “El Mayorazgo (Puebla)” y “La Colmena (Tlalnepantla Estado de México)”, todas con situaciones de origen y de represión similares a las de Valle Nacional. Cananea Y Rio Blanco.

Estas Huelgas según el Doctor Mario de la Cueva

*“Transformaron el sentido de las relaciones interobreras, al dar preferencia al derecho de las mayorías sobre el interés individual y pasar a integrar el derecho colectivo del trabajo como autentico estatuto de la clase trabajadora...”*⁴

³ COSÍO VILLEGAS, Daniel. “Historia Moderna de México, en el tomo correspondiente al Porfiriato y la vida Social, México 1957, pag 346.

⁴ DE LA CUEVA, Mario “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, México 1998 Pag 210

La Constitución de 1917

En la Historia de la Revolución Mexicana según el Autor José de Jesús Castoreña : Se consideran como antecedentes del artículo 123 de nuestra actual constitución política y que comprende todo un título destinado al trabajo y a la previsión social, cuatro documentos:

“ El denominado “Pacto de la empacadora” que suscribió Pascual Orozco el 25 de Marzo de 1912

El artículo segundo de las adiciones al Plan de Guadalupe que dio origen al desconocimiento del régimen de Victoriano Huerta y que suscribió a Venustiano Carranza, publicadas el 12 de Diciembre de 1914.

El decreto del propio Venustiano Carranza contra la suspensión del trabajo las empresas destinadas a prestar servicios públicos, dictados en el puerto de Veracruz el 1º de Agosto de 1916.

El mensaje y el proyecto de Constitución dados a conocer al Congreso Constituyente reunido en la Ciudad de Querétaro a partir de 1916. ”⁵

En el primero de dichos documentos sólo se adoptaban como medidas para mejorar y enaltecer la situación obrera la suspensión de las tiendas de Raya, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas

En el segundo Carranza manifestó que pondría en vigor todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales, políticas del país a “efecto de mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias

En el tercero se considero la suspensión del trabajo en los servicios públicos cuando perjudicara directa ó indirectamente a la sociedad y se penalizo

la huelga hasta con la muerte de resultar grave dicha suspensión de labores ó cuando se destruyeran o deterioraran los efectos de la propiedad de las empresas.

⁵ CASTOREÑA, José de Jesús “Manual de Derecho Obrero”, 8ª edición México 1999, Pag. 26

En el cuarto solo se reglamentaba el artículo 5to. de la Constitución de 1857 en cuanto a libertad de trabajo y se precisaban los términos que debía contener todo contrato de trabajo.

Analizados los anteriores documentos el congreso Constituyente de 1917 plasmó en la constitución del 5 de febrero de 1917 el artículo 123 que transferido de la Constitución Política de nuestro País establece:

Artículo 123

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A).- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

- VIII. El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores:

b) La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente de un 100% mas de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta

obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas-de juego de azar;

- XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

- XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres

meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo:

- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de los malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;
- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificara

claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y será transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios:

XXIX. Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro

encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares:

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados;

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De Hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
- 22.- Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales.

cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B.- Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento mas de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro;
- III. Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el distrito federal y en las entidades de la republica.
- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de administración publica;
- VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y

antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia:

- IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

- XI. La seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutaran de asistencia medica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia medica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrara el citado fondo y se otorgaran y adjudicaran los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta ultima.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio publico y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del ejercito, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los Miembros de las Instituciones Policiales de los Municipios, Entidades Federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, solo procederá la indemnización. la remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables

XIII Bis.- Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV.- La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

No obstante que él artículo antes mencionado es por demás extenso puede acortarse y analizarse de tal modo que su esencia no se pierda, para que de esta manera sea más sencilla la interpretación del mismo quedando como sigue:

- ✓ Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para él trabajo, conforme a la Ley. La duración de la jornada máxima será de ocho horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

- ✓ Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según la determinan las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

- ✓ Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores de los trabajadores sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten por lo tanto los trabajadores deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente de trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen.

- ✓ Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones etc.

- ✓ Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros.
- ✓ En este artículo también se especifican los derechos laborales para los trabajadores de los poderes de la unión, los tribunales del Distrito y de los Territorios Federales.
- ✓ También concluyen otros como el trabajador, por cada seis días de trabajo, disfrutaran de un día de descanso de cuando menos, con goce de salario integro.
- ✓ Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menos de veinte días al año.
- ✓ Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a gozar de las prestaciones medicas y de vivienda digna que la ley les confiera
- ✓ Se establecerán Centros de Vacaciones y esparcimiento que servirán al trabajador como medio de recuperación social económica así como tiendas económicas , en las cuales los trabajadores podrán adquirir productos de primera necesidad a bajo costo. para beneficio de los trabajadores y de sus familias.

A lo largo de la historia de la clase obrera se ha luchado por mejorar su situación laboral. En México, a través de las Leyes Constitucionales, se garantizan los derechos de los trabajadores.

Es importante mencionar que estando ya vigente la constitución de 1917, es hasta la reforma de la fracción X del artículo 73, cuando se federalizo la legislación laboral.

Antes cada entidad federativa dictaba sus propias leyes. Sin embargo su contenido y el que llegó a la Ley Federal del trabajo de 1931, proviene de la experiencia y de la lucha continua de los trabajadores que a través de sus agrupaciones fortaleció y definió un sindicalismo nacionalista, no exento en su formación de corrientes extremistas.

El artículo 123 se refiere a los trabajadores y en general señala sus derechos de prestaciones de huelga y de asistencia social.

1.2- DEFINICIONES DOCTRINARIAS DE HUELGA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL

Aún cuando un criterio doctrinario no es aplicable al caso, por tratarse, en la especie, de un concepto jurídico de la legislación en vigor, sí es conveniente tomarlo en cuenta como un antecedente, a efecto de lograr una mejor comprensión del significado de la institución jurídica que se pretende estudiar.

Indagando en la doctrina nacional, como fuente del Derecho del Trabajo, tenemos a continuación y mencionados en orden alfabético por él maestro José Dávalos; los tratadistas que han expuesto diversos conceptos de Huelga:

NESTOR DEL BUEN:

"... La suspensión de las labores en una empresa ó establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo ..."

J. JESÚS CASTOREÑA:

"... La suspensión del trabajo llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo propias a las ajenas de una colectividad de trabajadores ..."la de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo propias a las ajenas de una colectividad de trabajadores ..."

MARIO DE LA CUEVA:

"... El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos ó intereses colectivos de trabajadores y patrones ..."

NICOLAS PIZARRO SUÁREZ:

"... La suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera; acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital ..."

ARMANDO PORRAS Y LÓPEZ:

"... Una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa ..."

ALBERTO TRUEBA URBINA:

*"... La suspensión de labores en una empresa ó establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico ..."*⁶

Los elementos comunes que se derivan de los conceptos anteriores son el hecho que la pone de manifiesto y la finalidad a que se encuentra dirigida, es decir, la suspensión de labores por parte de los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para satisfacer un interés colectivo.

⁶ C F T - DÁVALOS, José "Derecho del Trabajo". 6ª Edición. México 1998. Editorial Porrúa. Pag. 228.

1.3- CONCEPTO GENÉRICO DE HUELGA

En las bases jurídicas de nuestra Legislación Laboral no existe definición explícita sobre la Huelga, ya que la fracción XVII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional se limita a reconocer como un derecho de los obreros y de los patrones las Huelgas y los Paros, y la fracción siguiente se refiere a los conceptos de huelga lícita e ilícita y a la obligación de los trabajadores (tratándose de servicios públicos) de avisar con cierto plazo de anticipación a la junta de conciliación y arbitraje, la fecha señalada para suspender el trabajo.

Las restantes fracciones de dicho apartado se refieren a otras cuestiones laborales, por lo que un concepto general sobre huelga es el contenido en el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo del autor Francisco Ramírez Fonseca el cual señala:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores " 7

De dicho precepto, se desprenden dos elementos:

1. - Una suspensión temporal del trabajo.
2. - Llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

1.3.1- SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO

En relación con el primer elemento debe recordarse que por definición, el trabajador está obligado a prestar sus servicios a favor del patrón que lo hubiere contratado para tal efecto, y que el incumplimiento de ese compromiso puede considerarse como una causa bastante que determine la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna para el patrón.

Sin embargo, la Ley permite (al amparo del derecho de Huelga que los trabajadores suspendan las labores y dejen de cumplir la obligación que tiene contraída siempre y cuando reúnan los demás requisitos que para el ejercicio de este derecho exige la Ley de la materia.

Independientemente de la impropiedad gramatical con que se encuentra redactado este primer elemento a estudio según lo dicho textualmente por el maestro Nestor del Buen, ya que para él la suspensión temporal del trabajo es :

“ El término suspensión lleva implícita la idea de ser temporal, debe tenerse en cuenta que el movimiento se inicia con la idea de reanudar las labores; de ahí la importancia para realizar un bien meditado libre ejercicio de este derecho, pues todo trabajador y sindicato deben de estar concientes, de que en ocasiones al ejercitar este derecho se perjudica en gran medida a terceras personas, debiendo reconocer con exactitud el momento en que debe de terminar el estado de huelga. Para evitar la prolongación injustificada que perjudica a todas las partes involucradas en el proceso .”⁸

⁸ BUEN L... Nestor "El trabajo el Derecho y algo más" 2ª edición. Editorial Porrúa. México 1999. Pag. 188

1.3.2- COALICIÓN DE TRABAJADORES

El segundo elemento del concepto genérico de Huelga se refiere a los sujetos que llevan a cabo la suspensión de labores quienes además de ser (lógicamente trabajadores, deben de estar legalmente constituidos en coalición o sindicatos).

Como antecedente al respecto, debe recordarse que la denominación correcta de la institución jurídica que faculta a los trabajadores para reunirse en defensa de sus intereses, es la de "Derecho de Asociación Profesional", ya que agrupa a quienes desarrollan una misma actividad diferenciándose de los derechos de reunión y asociación también consagrados en nuestra Constitución Política, en que estos últimos son garantías individuales, sus titulares no necesitan realizar una misma actividad y la finalidad no necesariamente debe de ser de carácter laboral.

Este derecho de asociación presenta (en la practica) dos especies: La Coalición y el Sindicato.

Coalición:

Este concepto de acuerdo a lo planteado por el autor Mario de la Cueva:

" Consiste en el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes " ⁹

Sus características son:

- A) No requiere de un número determinado de trabajadores para su formación.
- B) Es transitoria, ya que desaparece una vez logrado el fin que persigue.

⁹ CUEVA. Mario de la. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II ;Seguridad Social . Derecho Colectivo del Trabajo. Sindicación .Convenciones Colectivas. Conflictos de Trabajo y la Huelga". 14ª edición Editorial Porrúa . Pag. 218

- C) Su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada (sólo puede alcanzar las finalidades previstas por las fracciones I, V, VI del artículo 450 de la Ley federal del trabajo.
- D) No necesita registrarse previamente ante ninguna autoridad para poder emplazar a huelga y,
- E) Acredita su existencia y la personalidad de sus representantes con el acta de Asamblea correspondiente.

Sindicato:

El sindicato de acuerdo a lo estipulado por el autor Reynold Gutiérrez y Villanueva:

“ Es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses considerándose como una coalición permanente para los efectos de Huelga ”¹⁰

Sus características son:

- A) Su formación requiere un número mínimo de 20 trabajadores.
- B) Tiene una duración determinada ó puede ser indefinida.
- C) Posee personalidad jurídica y capacidad de ejercicio plenas.
- D) Debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local y,
- E) Acredita su existencia y la personalidad jurídica de sus representantes, por medio de la certificación que les extienden las autoridades correspondientes.

¹⁰ GUTIERREZ Y VILLANUEVA, Reynold. “ La Constitución de los Sindicatos y su personalidad Jurídica ” 1ª. Edición México 1999 Editorial Porrúa . Pag. 18

Tanto la Coalición como los Sindicatos pueden ser entonces sujetos activos del derecho de Huelga.

1.3.3 -DERECHO DE HUELGA

Como antes se dijo, es en la historia de la Revolución Mexicana, donde se gestaron los antecedentes del artículo 123 de nuestra actual Constitución, mismo que abarca todo un título destinado al trabajo y a la previsión social, pues fue durante la época Porfirista que quedo viva la inquietud en la clase trabajadora por obtener el reconocimiento de sus derechos laborales.

Al quedar consagrado el artículo 123 en nuestra Carta Magna quedó mostrado como una disposición novedosa que revoluciono la estructura constitucional en el mundo ya que por primera vez se consagro en una Constitución un mínimo de derechos para los obreros susceptibles de ser superados al través de la celebración de contratos colectivos de trabajo.

Entre esos derechos reconocidos Constitucionalmente destacan por su importancia los consagrados en las fracciones XVI, XVII y XVIII que respectivamente señalan:

- A) Proporcionan a los trabajadores la prerrogativa de Coaligarse o agruparse en sindicatos en defensa de sus intereses.
- B) Reconocen el derecho de Huelga a los obreros y,
- C) Determinan que 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.

Las mencionadas disposiciones contenidas en nuestra Ley Federal del trabajo y han sido materia de reglamentación tanto en la Ley de 1931 como en la de 1970 y la actual de 1980.

La consagración de tales derechos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo han rendido sus frutos a través del tiempo, pues es de todos conocido que en la actualidad existen infinidad de sindicatos en nuestro país que agrupan a los trabajadores para defender sus derechos; y a su vez esas agrupaciones sindicales, en reiteradas ocasiones han ejercido el derecho de huelga (justa o injustamente) obteniendo mejores condiciones de trabajo y celebrando contratos colectivos de trabajo en que las empresas han convenido en concederles prestaciones mayores a las establecidas legalmente.

En efecto todo sindicato en su nacimiento como tal dentro de una empresa, abandera los ideales del bienestar común; pero desgraciadamente los ideales tienden a corromperse y enviciarse en las manos de unos cuantos como más adelante detallare.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, como ya se dijo anteriormente, realiza una definición del concepto de Huelga. Pero consideramos que para obtener más apropiadamente una definición se deben de interpretar, en forma coordinada los artículos 440,444,448 y 450 de la Ley federal del trabajo que al calce dicen:

Artículo 440: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Artículo 444: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo cuatrocientos cincuenta"

Artículo 448: "El ejercicio del derecho de Huelga suspende la tramitación los conflictos colectivos de naturaleza económica ante la junta de conciliación y Arbitraje y la de la solicitud que se presenten salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta."

Artículo 450: "La huelga deberá tener por objeto:

- A) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y los del capital.

- B) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo
- C) Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo
- D) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- E) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- F) Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399bis y 419bis.”

Es por ello que al realizar un análisis detallado del contenido de los citados artículos, se puede finalmente realizar una definición más amplia y detallada del concepto de Huelga, sin dejar de mencionar todos los aspectos relevantes, que deben de ser plasmados en la definición de Huelga y que, de acuerdo a las nuevas necesidades de la vida laboral del país, debe quedar establecido de la siguiente forma ...

“ La huelga es un derecho constitucionalmente reconocido a la clase obrera consistente en la suspensión temporal del trabajo, promovida por una coalición de trabajadores con el objeto de que la empresa les reconozca sus derechos mediante la celebración de un contrato colectivo de trabajo para el logro de mejores prestaciones, ó bien, para obligarla a respetar sus derechos reconocidos en el contrato ya existente sin dejar de respetar y tutelar, los intereses de los sujetos activos y pasivos involucrados en el conflicto”

Es el anterior, en nuestra opinión, una definición completa detallada y adecuada del concepto del ejercicio de Derecho de Huelga.

1.4.- CONCEPTOS ESPECÍFICOS DE HUELGA

La Huelga en México es definida de diferentes maneras a través del pensamiento de diversos estudiosos de la materia Laboral, los cuales durante años han planteado innumerables definiciones, las cuales conllevan al mismo resultado la suspensión temporal de actividades en la empresa, llevada a cabo por la clase trabajadora por el incumplimiento de las prestaciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo.

Tal y como la manifiesta el autor Santiago Barajas Montes de Oca, La huelga es:

*“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 ó establecimiento para suspender la actividad laboral, hasta obtener la satisfacción de las demandas”*¹¹

Sin embargo dicha definición carece de positividad pues en la practica son los conceptos especificos de huelga los que realmente se aplican.

1.4.1- HUELGA LÍCITA

Este concepto se encuentra establecido en la fracción XVII del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en los términos siguientes:

“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”

¹¹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago “La Huelga, un análisis Comparativo”. 6ª. Edición. México 1998 Editorial Electrocomp S.A de C.V Pag. 32.

Tal noción es en la práctica causa de confusión, pues interpretada a contrario sensu, habría que concluir que la huelga que no reúna y satisfaga los requisitos que la ley señala será conocida como una huelga ilícita, sin embargo para tal especie se señalan en la misma Constitución otras características que no relacionan antitéticamente a ambos conceptos, por lo que deben entenderse en forma independiente y no opuestos conceptualmente.

En virtud de que la finalidad asignada a la huelga lícita constituye a la vez un requisito de la huelga legalmente existente, el concepto de huelga lícita no tiene aplicación independiente en la práctica.

1.4.2 - HUELGA ILÍCITA

Esta noción se encuentra señalada también en nuestra Constitución Política en la misma fracción XXVIII del Apartado "A" del artículo 123, que en su parte conducente dice:

"... Las Huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas ó las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a establecimientos, servicios que dependan del gobierno ..."

Dicho concepto es reproducido por la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 445 y de acuerdo con su contenido se presentan dos casos:

1.- *Cuando la mayoría de los Huelguistas ejerciere actos violatorios contra las propiedades; y*

2.- *En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.*

1.5 - DISPOSICIONES GENERALES

“ Ahora bien, doctrinariamente el autor Cesar Garza Ancira ha considerado que la huelga tiene tres periodos que son:

- A) El de Gestación.
- B) El de Pre-Huelga.
- C) El de Huelga estallada ”¹²

Periodo de Gestación:

El primero de esos estudios se inicia desde el momento en que los trabajadores se coaligén en defensa de sus intereses comunes, procediendo a elaborar por escrito el pliego de peticiones en el que precisaran las prestaciones que solicitan a la empresa, manifestando su decisión de ir a la huelga, en el caso de que sus pretensiones no sean satisfechas

1.5.1 - PERIODO DE PREHUELGA

El segundo periodo se inicia con la presentación del pliego de peticiones o escrito de emplazamiento de conformidad lo dispuesto por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo que se ubica en el Título Decimocuarto Derecho Procesal del Trabajo en su capítulo XX acerca del procedimiento del Huelga en el cual se señala el día y la hora en que el patrón deberá quedar notificado, para una adecuada interpretación a continuación se transfiere el numeral ya mencionado de la Ley federal del Trabajo comentada del autor Francisco Ramírez Fonseca.

¹² GARZA ANCIRA. Cesar “ La Huelga ” . México 1998 .Editorial Departamento Editorial México Pag 41 .

Título Decimocuarto Derecho Procesal del Trabajo
Capítulo XX Procedimiento de Huelga

Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo:

DÍA Y HORA EN QUE EL PATRÓN QUEDE NOTIFICADO.

“El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y la hora en que el Patrón quede notificado.”¹³

¹³ RAMÍREZ FONSECA. Francisco “Ley Federal del Trabajo Comentada”. 9ª edición .Editorial Pac Mexico 2001 . pag. 346

Del citado artículo se puede definir que:

Debe de presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda..." la que deberá de notificarlo a la empresa, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender labores, y tratándose de servicios públicos, tal notificación debe hacerse con diez días de anticipación. Además de que se presentara de esta forma cuando, la empresa ó establecimiento estén ubicados en el lugar de residencia de dicha autoridad, pues en el caso contrario podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próximo a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar. Dentro de las 24 horas siguientes se debe de hacer llegar a la empresa la copia del escrito presentado, y a partir de la entrega, el patrón se convierte en depositario del centro de trabajo sin que pueda practicarse diligencia alguna en contra de los bienes de la empresa ó establecimiento.

Dicho periodo tiene como finalidad conciliar a las partes, por lo que el Presidente de la Junta, con apego en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo citará a las partes para tratar de conciliar y evitar el estallamiento de Huelga .

Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo:

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Con este artículo se concluye que deberá citar a las partes a la audiencia de conciliación con el propósito de dirimir las controversias y evitar el estallamiento de una desgastante Huelga.

La referida audiencia se llevará a cabo observándose las normas relativas al procedimiento conciliatorio, de no llegarse a acuerdo alguno, la huelga estallará en la fecha y hora precisada. pasando al tercer periodo.

1.5.2 - ETAPA DE SUSPENSIÓN DEL TRABAJO

La etapa de suspensión de trabajo es el derecho ó la acción de los trabajadores a detener la actividad laboral y productiva de la empresa en la que prestan sus servicios; y el autor Hector Santos Azuela señala textualmente que esta comienza:

“A partir del momento en que se paralizan las actividades en el centro de trabajo, principia el periodo de suspensión de labores el cual no tiene señalado término alguno, sino que termina (generalmente) cuando los trabajadores reanudan las prestaciones de sus servicios”.¹⁴

Dentro de esta etapa debe de advertirse, que la suspensión del trabajo también puede concluir, adicionalmente a las causas previstas por el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, también cuando las juntas declaran la inexistencia legal de la huelga, estado que se analizará detalladamente más adelante

1.5.3 - HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE

De acuerdo con el artículo 444 de Ley federal del Trabajo es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del trabajo.

Independientemente del error en la cita del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo , toda vez que este precepto solo hace referencia a los objetivos de la huelga, recurriendo al artículo 459 de la misma ley interpretada a contrario sensu, se tiene que los requisitos de la huelga legalmente existe son:

- A) Que la suspensión del trabajo se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa ó establecimiento.
- B) Que tenga por objeto alguno de los establecimientos de el artículo 350 de la Ley Federal del Trabajo

¹⁴ SANTOS AZUELA, Hector . “ Derecho Colectivo del Trabajo”. México 1999. Editorial Porrúa Pag . 121

1.5.4 - HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE

Una vez estallada la huelga, los trabajadores y los patrones de la empresa o terceros interesados, podrán solicitar en la vía incidental, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia por las causas señaladas en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo que señala que:

Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo:

"La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II.
- II. No ha tenido por objeto alguno de los requisitos establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

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

También se presenta el mismo caso por no haberse cumplido los requisitos del numeral 920 de la Ley Federal del Trabajo; o sea que el conflicto puede declararse inexistente cuando la suspensión del trabajo se realiza por la minoría de los trabajadores; cuando no tenga la finalidad de lograr alguno de los objetivos precisados en el artículo 450 de la ley; o bien cuando no se cumplan las formalidades especificadas en el numeral 920 de la Ley laboral, relativas al pliego de peticiones dirigido al patrón con emplazamiento a huelga, la notificación que del mismo se haga a la empresa por conducto de la Junta, así como el aviso de la suspensión de labores que debe hacerse con la anticipación prevista en la fracción III del precepto citado en el último término, o sea, seis días como regla general y de diez cuando la emplazada sea de las que presten algún servicio público.

En el supuesto de que la Huelga se declarada inexistente, la Junta deberá notificarlo a los trabajadores por conducto de la representación sindical apercibiéndolos de que tendrán que regresar a sus labores dentro del término de 24 horas y de que en el caso de que desacaten esa determinación, quedarán

- A) El procedimiento ordinario o,
- B) El procedimiento par conflictos de naturaleza económica.

El primero de estos procedimientos se sigue cuando el movimiento huelguístico tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo, del Contrato Ley ó de las disposiciones relativas a la participación de utilidades, ya que se trata de la aplicación de normas preexistentes; pero si se plantea la revisión del contrato colectivo de trabajo, deberá seguirse el procedimiento para conflictos de carácter económico.

En ambos procedimientos, la solicitud a la Junta para que declare la imputabilidad de la huelga, constituye un replanteamiento del conflicto como un juicio autónomo, de manera que en la solicitud respectiva deberán reproducirse las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, sin que puedan ampliarse porque tiene que haber continuidad en las mismas, toda vez que se trata de trasladar a un plano jurisdiccional distinto el examen del fondo del conflicto

La mencionada solicitud, tiene importancia por que a través de la misma, los huelguistas tienen la oportunidad de exponer las razones en que se apoyen para solicitar que la huelga se declare imputable al patrón, y éste a su vez podrá rebatir tales razones; así mismo, los contendientes tienen la prerrogativa de ofrecer las pruebas que estimen pertinentes y de alegar lo que a su derecho convenga. En tal virtud, una vez agotado el procedimiento, la junta pronunciará el laudo respectivo.

Si la Junta declara que la Huelga es imputable al patrón, ello significará que el movimiento fue justificado en términos del artículo 446 de Ley Federal del Trabajo, lo que tendrá como consecuencia que a la empresa se le condene a la satisfacción de las pretensiones de los trabajadores y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la Huelga.

Jurídicamente también existe la posibilidad de que con base en las constancias y en las pruebas aportadas durante la secuela procesal, la autoridad laboral encuentre que las peticiones de los huelguistas fueron exageradas y que además la situación financiera de la empresa no le permite satisfacerlas en su totalidad, pero sí en parte, en cuyo caso el laudo debe adecuarse a esas circunstancias.

El Autor Guillermo Canabellas dice que:

“ Si la autoridad laboral, al pronunciar su fallo declara que la huelga no es imputable a la empresa, debe considerarse que, interpretando a contrario sensu el numeral del artículo 446 del Código Laboral, el conflicto fue injustificado, por lo que la Junta deberá requerir a los huelguistas a que se presenten a reanudar sus labores, sin que haya obligación de la empresa a pagarles sus salarios por el tiempo en que se suspendió el trabajo”.¹⁵

Con motivo del procedimiento de Huelga ante las Juntas de Conciliación se pueden dictar diversas resoluciones, tales como la relativa a la existencia ó inexistencia de la Huelga, la licitud o ilicitud de la misma y la que pone fin al conflicto que puede ser en el sentido de que éste imputable ala empresa ó bien que resultó injustificado; todas estas resoluciones son de vital trascendencia por que de ellas depende que los huelguistas obtengan o no la satisfacción de las prestaciones que en principio los impulsó para llevar a cabo el emplazamiento.

¹⁵ CANABELLAS, Guillermo “ Derecho Sindical y Corporativo” . Buenos Aires Argentina .1997 Editorial Omeba . Pag. 146.

CAPÍTULO 2

2.1 - SITUACIÓN LEGAL DE UNA NEGOCIACIÓN EMPLAZADA A HUELGA

En este apartado se tratarán de anotar las consecuencias legales derivadas de la huelga, que afectan al sujeto pasivo de este derecho y que interfieren en el radio de acción que comprende todo el fenómeno llamado huelga.

2.1.1 - CONSECUENCIAS DE LA NOTIFICACIÓN DE EMPLAZAMIENTO

En primer término debe de asentarse que bajo la más estricta responsabilidad del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de las autoridades que para tal efecto faculta el artículo 921 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo del autor Ramírez Fonseca en donde se establece que:

“ El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas a la de su recibo “¹⁶

Esto es que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, el correspondiente sindicato o coalición deberá hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento de Huelga.

¹⁶ RAMÍREZ FONSECA. Francisco. “Ley Federal de Trabajo Comentada”. 9ª edición Editorial Pac. México 2001.

Dicha entrega reviste especial importancia en virtud de los efectos que origina en contra del patrón y que consiste en constituirlo, por todo el término del aviso (desde la notificación hasta el momento en que se suspenden las labores) en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la Huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, y a la vez impiden la ejecución de sentencia alguna, o la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia ó desahucio en contra de los bienes de la empresa ó establecimiento, y del local en que los mismos se encuentren instalados

Que el escrito de emplazamiento satisfaga los requisitos previstos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo...

Artículo 920 de la Ley Federal del trabajo

“Los objetivos que debe de perseguir la Huelga son:

- A) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando, los derechos del trabajo con los del capital.
- B) Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo de la Ley Laboral.
- C) Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o Contrato Ley en las empresas o establecimientos en donde hubiese sido violado.
- D) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- E) Obtener de los patrones la celebración del contrato colectivo y exigir su revisión al terminar su periodo de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo de la Ley Laboral.
- F) Apoyar una Huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores

- G) Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis de la Ley Federal del Trabajo”

Del concepto anterior conviene destacar su naturaleza, formal lo que significa para el maestro Roberto Muñoz Ramón que:

“ Ninguna relación guarda con el fondo del conflicto que dio origen a la Huelga, es decir que el hecho de que el movimiento satisfaga los requisitos y persiga los objetivos legales no implica que la suspensión de labores sea justificada, y que los trabajadores tengan la razón en sus demandas, sino tan solo que se cumplieron las existencias que marca la ley para que dicha suspensión surta efectos con el carácter de la huelga, pero nada impide que tramitado el procedimiento de imputabilidad se resuelva que el movimiento es injustificado y que los motivos de la huelga no sean imputables al patrón sino a los trabajadores ”¹⁷

Requisitos que debe contener el escrito de emplazamiento a Huelga:

- 1) Ser dirigido al Patrón.
- 2) Incluir las Peticiones que se formulan.
- 3) Contener el anuncio de ir a Huelga.
- 4) Mencionar el Objeto que persigue.
- 5) Presentarse por duplicado, y
- 6) Contener el aviso para la suspensión de labores con seis días de anticipación, por lo menos, a la fecha señalada para iniciar el movimiento en caso de empresas comunes de diez días cuando se trate de servicios públicos.

¹⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo II" Editorial Porrúa 1999. Pag. 115.

2.1.2 - HUELGA JUSTIFICADA

Las referencias legales que existen en relación con éste concepto se encuentran contenidas en los artículos 446 y 937 párrafo segundo de la Ley Federal del trabajo que en forma textual y respectivamente disponen:

“ Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón”

“Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenara a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI”

Este supuesto de Huelga como lo establece el Maestro Mario de la Cueva puede actualizarse en dos supuestos distintos:

- A) *“Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando los trabajadores sometan el conflicto a su decisión.*

- B) *Por laudo arbitral de la persona o Comisión que libremente elijan las partes”*¹⁸

Es necesario señalar que para que pueda darse la huelga imputable al patrón se requiere, que el movimiento haya sido legalmente existente y que no hubiera sido declarado ilícito pues en el caso contrario la Huelga termina con la resolución correspondiente de la autoridad laboral que declara la inexistencia ó solicitud del movimiento.

¹⁸ CUEVA DE LA. Mario. “ El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo Tomo II : Seguridad Social, derecho Colectivo del Trabajo. Sindicación Convenciones Colectivas. Conflictos de Trabajo y la Huelga” . 14ª edición .Editorial Porrúa México . Pag. 296

De acuerdo con lo anterior, podemos concluir que la Huelga imputable al patrón:

Es aquella suspensión de labores efectuada por la mayoría trabajadora de una empresa o establecimiento, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar el objetivo señalado por la Constitución a éstos movimientos, en la que no se hayan efectuado por parte de la mayoría de los huelguistas actos violentos contra las personas o las propiedades del centro de trabajo, o estalle en tiempo de guerra y los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, habiendo sido causados por los motivos del conflicto por el patrón.

2.1.3 - HUELGA INJUSTIFICADA

Este concepto tampoco se encuentra señalado en la Ley pero podemos construirlo interpretando a contrario sensu lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 937 y 446 de la Ley federal del Trabajo, en la siguiente forma:

Si los trabajadores someten el conflicto motivo de la Huelga a la decisión de la Junta y ésta declara en el laudo que dicte que las causas no son imputables al patrón, deberá absorberlo de las peticiones exigidas, así como del pago de los salarios de los trabajadores, correspondientes a los días que hubiese durado el movimiento.

También este concepto puede actualizarse en los casos que se señalaron en la huelga justificada y requiere, como antecedente, la existencia de la Huelga y la no ilicitud de la misma, por ello se puede concluir que:

La Huelga injustificada será para el Patrón, aquella suspensión de labores efectuada por la mayoría trabajadora, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar el objetivo señalado por la Constitución a estos movimientos, que no hayan sido declarada lícita y cuyos motivos resulten imputables a los trabajadores

2.1.4 - CONCEPTOS ESPECIFICOS DE ESTADO DE HUELGA

Como se dejó anotado en el párrafo anterior, los conceptos específicos de Huelga son los que tienen realmente aplicación en la práctica, y que consecuentemente se deben de adecuar a esas mismas situaciones jurídicas laborales conceptos elementales que definan el estado de Huelga. Pues en base a todo lo ya analizado no hay un solo estado ó tipo específico de la misma.

El autor José Manuel Lastra Lastra, señala que pueden presentarse los siguientes estados de Huelga :

2.1.4.1 - ESTADO DE HUELGA ILICITA:

“Comprende desde la fecha en que se suspenden las labores hasta que la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje que declara la ilicitud de la Huelga causa estado

2.1.4.2 - ESTADO DE HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE:

Abarca desde el momento en que se inicia la suspensión de actividades hasta aquel en que los trabajadores huelguistas someten el conflicto motivo de huelga a la decisión de la Junta, Comisión ó persona electa. En este concepto debe estimarse incluida la noción de estado de huelga lícita, en virtud de que constituye uno de los requisitos de huelga legalmente existente

2.1.4.3 - ESTADO DE HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE:

Se inició a partir de la paralización de actividades laborales en la empresa, hasta que la resolución de la junta que resuelve sobre la inexistencia de la Huelga cause Estado.

2.1.4.4 - ESTADO DE HUELGA JUSTIFICADO

Es el que principia con la suspensión del trabajo y termina hasta el momento en que el laudo de la junta, comisión o persona electa, que declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, quedando debidamente ejecutoriado”.

2.1.4.5 - ESTADO DE HUELGA INJUSTIFICADO:

Es el que se inicia con la suspensión del trabajo en la empresa y concluye cuando el laudo de la junta, persona o comisión electa por las partes, que resuelven que los motivos de la huelga son imputables a los trabajadores, alcanza el carácter de ejecutoriado".¹⁹

Al respecto, debe tomarse en cuenta que en virtud de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden estas autoridades revocar sus resoluciones, éstas causas estado en los siguientes casos:

2.2 - RESOLUCIÓN DE ILICITUD O DE LA HUELGA:

Si no se promueve el juicio de amparo indirecto ó cuando surte efecto la notificación de la nueva resolución dictada por la autoridad responsable, en términos de la sentencia que concede el amparo al quejoso ó de la sentencia que según el caso, revoca ó confirma la sentencia dictada, como conclusión de la revisión planteada.

2.2.1 - LAUDO QUE DECLARA IMPUTABLES AL PATRÓN LOS MOTIVOS DE LA HUELGA

Cuando no se interpone demanda directa de garantías en su contra o cuando surte efecto la notificación del nuevo laudo dictado con base en la sentencia de amparo, según sea el caso.

¹⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel. "Derecho Sindical". 4ª edición. Editorial Porrúa. México 1999 Pag 88

2.2.2 - LAUDO QUE DECLARA IMPUTABLE A LOS TRABAJADORES LOS MOTIVOS DE LA HUELGA

Cuando no se promueve Juicio de amparo directo en su contra o cuando surte efecto la notificación del nuevo laudo dictado con base en la sentencia de amparo que se dicte.

Cuando el laudo de imputabilidad, dictado en cualquiera de sus sentidos, proviene de la persona o comisión electa por las partes, la resolución causa estado al momento en que se comuniquen a éstas (salvo lo previsto en el escrito de compromiso arbitral), toda vez que en contra de esa decisión es improcedente el juicio de amparo, como lo sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia firme la cual a la letra dice:

*" Ábitros privados en materia de trabajo, improcedencia del amparo contra las resoluciones de los. La resolución dictada por árbitro privado no constituye un acto de autoridad pues para que tenga ese carácter, es preciso que el órgano estatal correspondiente la invista de imperio elevándola a la categoría de acto jurisdiccional y de no ser así no es susceptible de ser combatida en el juicio de amparo "*²⁰

²⁰ INSTANCIA TRIBUNALES Colegiados De Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la federación 22-24 Octubre de 1999- Tesis 1.3 . C J/ 6 Pag. 141

CAPÍTULO 3

3.1 - INICIACIÓN DEL ESTADO DE HUELGA

En todos los casos específicos citados en el capítulo anterior, resulta aplicable la noción de iniciación del estado de Huelga, resultando solo diferente la terminación del mismo. El autor Alberto Briceño Ruiz., define textualmente como fecha de iniciación de la Huelga:

“La fecha de iniciación del estado de Huelga, es la de suspensión temporal del trabajo, la cual debe llevarse al cabo el día y hora señalados en el escrito de emplazamiento de Huelga; sin embargo, deben tomarse en cuenta los casos de excepción que se presentan al respecto, en los que la suspensión del trabajo es virtual y no de hecho ya que no coincide con el día y hora señalados por los trabajadores”.²¹.

Tales casos de excepción se pueden dividir en dos grupos, según sea que la suspensión de labores ocurra antes o después de la fecha indicada

3.2 - SUSPENSIÓN POSTERIOR DEL TRABAJO

Son casos en que, por disposición de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión real de labores ocurre con posterioridad al día y hora señalados para el estallamiento de la Huelga, al respecto el autor Castorena los clasifica en:

²¹ BRICEÑO RUIZ. Alberto “Derecho Individual del Trabajo”. 5ª. Edición Editorial Oxford. México 1999 .Pag. 151.

1er. Caso Servicios de Transporte en Ruta.

“ Los trabajadores Huelguistas que laboren en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirlos a su punto de destino.

2do. Caso Servicios Médicos.

Los trabajadores huelguistas que presten servicios en hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deberán continuar la atención a los pacientes reclusos, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

3er. Caso Personal de Seguridad y Conservación.

Para evitar perjuicios graves a la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos, un número determinado de trabajadores fijado por la Junta deberá continuar laborando para realizar los servicios que se requieran, con el objeto de impedir tales consecuencias”²²

Los casos antes mencionados son considerados de vital importancia para el autor José de Jesús Castorena

²² CASTOREÑA . José de Jesús. “ Manual de Derecho Obrero”. 8ªedición . Editorial Porrúa . México 1999 pag. 76.

3.3 - SUSPENSIÓN ANTERIOR DEL TRABAJO

Además de las situaciones antes mencionadas, las cuales se encuentran expresamente reguladas por la Ley Laboral, se pueden presentar otros casos en que, dada la naturaleza especial de las labores que desempeñan los trabajadores u otras circunstancias relacionadas, la suspensión de actividades (de hecho y no jurídicamente) ocurre antes del día y hora señalados en el escrito de emplazamiento de Huelga.

1er. Caso de Labores eventuales.

Los trabajadores que prestan servicios en forma permanente pero ocasional no necesariamente deben de estar trabajando al momento fijado para la suspensión para que ésta pueda operar jurídicamente.

Un ejemplo de este tipo de labor es la que realizan los maniobristas de servicio público o estribadores, como comúnmente se les denomina, pues hay empresas que requieren sus servicios durante todo el año, pero solo en ciertas ocasiones como cuando reciben material o productos que les son remitidos por barco o ferrocarril.

2do. Caso de Labores Temporales:

Cuando el trabajo se realiza únicamente una parte del año, como sucede en la temporada de siembra y cosecha en la agricultura o en la época de zafra en los ingenios azucareros, puede ocurrir que la suspensión real de labores ocurra con anterioridad al momento señalado para tal efecto jurídicamente.

3er. Caso Causas ajenas a los Huelguistas.

Cuando la suspensión anterior del trabajo no es imputable a los trabajadores la cesación de actividades en la fecha señalada en el escrito puede suceder, por ejemplo, en caso de que alguna autoridad realizara la clausura de la empresa ó establecimiento, ó el mismo patrón impidiera a los obreros continuar laborando.

4to. Caso Disfrute de días de descanso y vacaciones:

El ejercicio de un derecho no puede ser causa de ilegalidad, de ahí que, cuando el día y hora señalados para el estallamiento de la huelga, se presentan dentro de un día de descanso (semanal, obligatorio o vacacional), la suspensión del trabajo, de hecho se presentara con anterioridad.

3.4 - TERMINACIÓN DEL ESTADO DE HUELGA

El Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas por las que una huelga puede terminar.

Sin embargo, dichas causas no son las únicas debido a las cuales pueden concluir los movimientos de esta naturaleza, sino que también existen otros motivos e incluidos en la misma Ley Laboral, aún cuando no expresamente consignados con el nombre de causas de terminación de una huelga, pero que sus efectos y resultados son los mismos, es decir, originan la terminación del estado de huelga; tales son las resoluciones de inexistencia y de ilicitud de la huelga, que ponen fin a la suspensión de Labores

Asimismo, además de las anteriores causas que se derivan expresamente de preceptos contenidos en el ordenamiento del Trabajo, existen otras cuya presencia se advierte mediante la interpretación correlacionada de diversos artículos pertenecientes a la misma Ley Laboral.

ACUERDO ENTRE LAS PARTES

Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

Esta forma de concluir la Huelga es la más común, la cual consiste en la conformidad de las partes en hacerse recíprocas concesiones, con el fin de terminar el conflicto planteado e incluso prevenir uno futuro; en este caso la huelga terminará, cuando, aprobado el convenio por la autoridad laboral, surta efectos la notificación del acuerdo correspondiente.

Allanamiento del Patrón

“Si el patrón se allana en cualquier momento a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores”

Tampoco en este caso se presenta problema para saber cuando ha concluido el estado de Huelga, ya que ello ocurrirá en la fecha en que surta efectos la notificación del acuerdo de la junta que toma nota de tal actuación procesal.

3.5 - LAUDO PRIVADO

Este tipo de Laudo lo define el autor Euquerio Guerrero L. como :

“ Aquel que puede ser emitido la persona o comisión que libremente elijan las partes.

El laudo que se dicte puede ser favorable a los trabajadores, total o parcialmente, o contrario a sus intereses también en forma completa o parcial, de acuerdo con los siguientes casos:

- A) Si el laudo determina que los motivos de la huelga no son imputables al patrón absolverá a éste de satisfacer las peticiones de los trabajadores y del pago de los salarios caídos; también se ordenará la reanudación de labores, fijándose el plazo cierto a las partes para tal efecto.
- B) Si se declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables en parte al patrón y en parte a los trabajadores, se condenará a aquel al cumplimiento de las peticiones obreras procedentes y lo absolverá de las que no lo fueren condenándolo al pago de determinado porcentaje de salarios caídos; también en este caso debe de ordenarse el levantamiento de la suspensión del trabajo.
- C) Si el laudo resuelve que los motivos de la huelga son imputables al patrón debe condenar a éste al pago de las peticiones de los trabajadores y de los salarios caídos, ordenando asimismo la reanudación del trabajo.

En cualquiera de los casos mencionados, la Huelga concluirá en el momento en que se de a conocer a las partes el laudo dictado por la persona o comisión por ellos selecta”²³.

²³ GUERRERO L., Euquerio. “ Manual de Derecho del Trabajo ”. 19ª edición. Editorial Porrúa. México 1998. Pag. 410

3.6 - LAUDO DE LA JUNTA.

Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje; si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión

Con el objeto de evitar repeticiones, deberán tenerse aquí por reproducidas las consideraciones expuestas en torno a la tercera causa por ser enteramente aplicables, ya que sólo cambia el sujeto que indica el laudo quien resulta ser en este caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Solo debe adicionarse la circunstancia de que, contra el laudo dictado por la Junta sí procede el amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia por lo que, en tal supuesto, el estado de huelga concluirá cuando el laudo queda debidamente ejecutoriado.

Al respecto debe tenerse en cuenta el concepto de laudo emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que textualmente señala:

"...Huelga, laudo dictado en el procedimiento de Laudo, en el conflicto de Huelga, es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a su consideración y decisión ..."

Amparo directo 6186/75. Sindicato de Trabajadores Industrializados del Cuero; Similares y Conexos Cuauhtémoc CTM. 11 de Agosto de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez; Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

PROCEDENTE:

Amparo directo 34261/71. Sindicato Único de Comercio y Conexos del Estado de Oaxaca. 24 de Junio de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra; Secretario: Leonardo Fernández Castillo.

3.7 - DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje, declara la inexistencia legal del estado de Huelga, conforme a lo dispuesto por el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, debe de proceder en los siguientes términos:

- 1) Fijará a los trabajadores un término de 24 para que regresen al trabajo.
- 2) Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores, que por el solo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- 3) Declarara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse los trabajadores a laborar dentro del término señalado, quedarán en libertad de contratarse otros trabajadores.
- 4) Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

De lo anterior se desprende que esta resolución da por concluido el estado de huelga y por ello debe considerarse como una causa de terminación de la misma, la cual tiene lugar al momento en que surte efectos la notificación de tal interlocutoria, que haya alcanzado la naturaleza de cosa juzgada.

3.8 - DECLARACIÓN DE ILICITUD DE LA HUELGA

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la Huelga es ilícita, deben darse por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, en términos del artículo 934 de la Ley de la Materia.

Como se puede apreciar, también en este caso el estado de huelga finaliza con motivo de dicha resolución, por lo que deberá tenerse como término del movimiento el momento en que surta efecto la notificación de la resolución correspondiente que haya causado estado.

3.9-CAUSAS INDIRECTAS INCLUIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Terminación de la Huelga Solidaria:

De esta clase de Huelgas hablaré ampliamente en el Capítulo IV. En este momento solo mencionaré que una huelga puede tener como objeto otra que tenga como finalidad alguna de las enumeradas en las fracciones I a V del artículo 450 del ordenamiento Laboral, lo que significa que la base de sustentación de la segunda huelga es la primera, por lo que lógicamente (a pesar de que este tipo de Huelgas no deben de existir), al concluir la primera debe de terminar la segunda.

Por lo tanto el estado de Huelga solidaria concluye cuando se notifica el acuerdo dictado dentro del expediente del movimiento de apoyo, que toma nota de la terminación de la huelga original.

Reanudación Material de Labores:

Cuando de hecho se reanudan las labores, tácitamente termina la huelga, toda vez que el elemento objetivo de ésta consiste en la cesación absoluta de actividades en un centro de trabajo, y si esta cesación deja de existir mediante la reanudación de actividades, necesariamente termina el estado de huelga, ya que éste se halla constituido por una situación de hecho.

El criterio anterior fue reiterado por el C. Juez Tercero del Distrito Federal en Materia Administrativa, en los siguientes términos.

“La Huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo, al no prestarle a sus patrones los servicios convenidos; ó en otras palabras. es la cesación absoluta de actividades en una factoría ó en un sitio de trabajo, por parte de los obreros, en virtud de no haber accedido los patrones a las peticiones exigidas por sus trabajadores, a través de los sindicatos que tienen constituidos; y si esa cesación deja de existir mediante la reanudación de actividades en una factoría ó en un sitio de trabajo, por parte de los obreros, en virtud de no haber accedido los patrones a las peticiones exigidas por sus trabajadores, a través de los sindicatos que tienen constituidos; y si esa cesación deja de existir mediante la reanudación de actividades por lo agremiados que constituyen un sindicato, jurídicamente deja de subsistir el estado de huelga, supuesto que ésta se halla constituida por una situación de hecho y uno de derecho, y en consecuencia, cuando se realice esta última circunstancia, el amparo que se solicite contra la declaratoria de una junta de inexistencia del movimiento de Huelga, resulta notoriamente improcedente, por haber concluido la coalición de trabajadores que dio origen a la Huelga, y si se concediera la protección federal, no podría ejecutarse, por haber terminado ese estado inactividad de los trabajadores, con la reanudación de sus labores”

Renuncia de los Huelguistas al Sindicato emplazante:

He aquí para mí, una figura de vital importancia, que alienta la mayoría de las veces a los trabajadores a pronunciarse a favor de una Huelga; ¿Con Justificada o Injustificada razón?, eso es lo que trataré de demostrar en el capítulo siguiente.

Cuando la Huelga tiene por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajadores de la empresa (con base a lo dispuesto en el artículo 358 de la Ley Laboral) renuncian al sindicato emplazante, termina el estado de Huelga correspondiente, ya que el único sujeto que puede ser titular de un Contrato Colectivo de Trabajo, es el Sindicato y si éste carece de agremiados en la empresa, no tendrá facultad para continuar la huelga. Tal criterio fue sostenido por la Junta de Conciliación y Arbitraje en los siguientes Términos:

Si bien es cierto que, de acuerdo con el artículo 440 de la Ley de la materia, la huelga no es un derecho exclusivamente sindical, sino de los trabajadores, no menos cierto es que, en materia de Contrato Colectivo de Trabajo si nos encontramos frente a un derecho de la clase obrera que sólo puede ser ejercitado cuando los trabajadores se encuentran organizados en Sindicato, puesto que la simple coalición de trabajadores se encuentra imposibilitada legalmente para alcanzar el propósito de huelga previsto por la fracción II del artículo 450 de la Ley federal del Trabajo.

Esto debido a que en términos del artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo la Coalición es como ya se dijo el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, de lo que se desprende que esta forma de agrupación no tiene un carácter permanente sino que tan sólo es un agrupamiento momentáneo destinado a disolverse una vez que se obtiene el resultado deseado.

Por lo tanto dado que el Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, y por tanto, para los efectos de Huelga, los sindicatos de trabajadores se consideran como coaliciones permanentes conforme a lo dispuesto por los artículos 356 y 441, respectivamente de la Ley federal del Trabajo.

La organización Sindical tiene un carácter durable y permanente, característica necesaria que, en materia de contratación colectiva es indispensable, toda vez, que en razón de que el pacto colectivo laboral tiene una cierta duración, no podría ser administrado por una coalición de trabajadores. Siendo así resulta evidente que el sujeto titular del Contrato Colectivo de trabajo necesariamente debe de ser una organización sindical.

Lo cual se desprende del contenido del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que define al Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre uno ó varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajador en una o más empresas, o establecimientos, y que confirme el párrafo primero del artículo 387 de mismo ordenamiento, al disponer, que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrán obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Desistimiento de los Huelguistas:

En la misma forma en que el patrón puede, en cualquier momento allanarse a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a Huelga, los trabajadores tienen (análogicamente) la facultad de desistirse de las peticiones que hubieren formulado a la negociación, siempre y cuando no contravengan los contenidos mínimos de las condiciones de trabajo previstos a su favor por la Ley de la materia, como por ejemplo, que laborasen una jornada superior a la máxima o que percibieran un salario por abajo del mínimo.

Ante el desistimiento de los huelguistas concluye el movimiento correspondiente, a partir del momento en que surte efectos la notificación del acuerdo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que hace constar en los autos de la actuación procesal.

Terminación individual de las relaciones de trabajo de los Huelguistas:

Siendo el presupuesto original de la Huelga la prestación de un trabajo subordinado, cuando ésta desaparece, resulta jurídicamente imposible de llevar a su término la finalidad de la huelga, es decir, reanudar las labores en la empresa bajo las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los Huelguistas; por ello cuando en forma individual y por separado, cada uno de los trabajadores de la empresa afectada por el movimiento (en términos del artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo) resuelve junto con el patrón dar por terminada su relación individual de trabajo, al momento en que dicha circunstancia se presenta en relación con todos los huelguistas, debe estimarse concluido el movimiento de huelga, ante la imposibilidad de que los trabajadores vuelvan a presentar sus servicios.

Debe tenerse en cuenta en la anterior interpretación lo dicho por el autor Cesar Graza Ancira, quien dice que:

“Prevalece un criterio objeto del asunto, ya que puede argumentarse que al encontrarse suspendidas las relaciones individuales de trabajo, éstas no pueden darse por terminadas, por como converge en la especie el mutuo consentimiento individual de cada uno de los trabajadores resultaría un contrasentido sostener jurídicamente que la huelga existe cuando ya todos los huelguistas han sido liquidados en forma individual”²⁴

²⁴ GARZA ANCIRA, Cesar. “La Huelga”. México 1998 Editorial Departamento Editorial de México, Pag. 191.

En el caso planteado, el estado de Huelga terminará cuando surta efectos el acuerdo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que toma nota de la promoción formulada por la empresa en la que menciona la circunstancia relativa a la terminación individual de las relaciones de trabajo correspondientes a todos los huelguistas.

Un tema directamente relacionado con la terminación del estado de Huelga resulta ser el procedimiento de ejecución del laudo de imputabilidad, ya que puede argumentarse que el movimiento concluye hasta el momento en que el patrón haga pago de las prestaciones de condena, pues en esto consiste el objetivo de la huelga, es decir el obtener la satisfacción de las demandas obreras y que mientras ello no ocurra es improcedente dar por terminado el procedimiento de huelga.

En la especie debe distinguirse la entrega material a que alude el criterio mencionado (de la satisfacción jurídica de las peticiones de los trabajadores), hecho último este que se logra con el laudo dictado por la junta que declara imputables los motivos de la huelga, a la empresa, pues en él se condena a ésta al pago de las prestaciones reclamadas protegiendo jurídicamente el interés de los huelguistas, el cual (a mayor abundamiento) se encuentra garantizado con la salvaguarda establecida a su favor por los párrafos del artículo 924 del capítulo XX del Procedimiento de Huelga en el ordenamiento del Trabajo que establece lo siguiente:

Capítulo XX Procedimiento de Huelga:
Artículo 924:

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, tal y como lo establece la Ley federal del Trabajo del autor Francisco Ramírez Fonseca:

“ Deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones al INFONAVIT.
- IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga²⁵.

Este artículo muestra claramente la protección que tiene el trabajador durante la huelga, ya que puede asegurarse formalmente con el embargo a bienes de la negociación, cuando transcurrido el tiempo legal no se da cumplimiento a lo puntos relativos del laudo.

Por todo lo antes expuesto en estos tres capítulos se puede observar claramente, que en toda huelga desde su inicio hasta su conclusión los favorecidos con la misma, en ocasiones puede ser el trabajador o incluso el patrón representados ambos ya sea por sindicatos o coaliciones, dejando completamente afuera de cualquier conflicto de huelga a los terceros involucrados, quienes hasta el momento se ven afectados en múltiples intereses por no tener una garantía real de audiencia para impedir el estallamiento de alguna Huelga viendo perjudicados sus objetivos económicos, personales y productivos, por las diferentes situaciones que se presentan en la relación obrero-patronal, que se realiza día con día en las empresas o establecimientos; primordialmente en los vicios existentes en dos factores, que para mí son relevantes en la gestación de toda Huelga, y que, consolidan a las empresas como tales:

- A) Salarios
- B) Sindicatos

²⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "Ley Federal del Trabajo Comentada". 9ª edición Editorial Pac. México 2001. Pág. 348.

CAPÍTULO 4

4.1- LOS SINDICATOS Y EL SALARIO

4.2 – LOS SINDICATOS ; SU ORIGEN CLASES Y FUNCIONAMIENTO INTERNO COMO PRINCIPAL FACTOR QUE ORIGINA LAS HUELGAS EN MEXICO

4.3 –ASPECTOS HISTORICOS DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL

El autor Hector Santos Azuela, especifica textualmente que:

“La organización de individuos se remonta a tiempos más antiguos en Grecia, en donde se conocieron asociaciones de tipo fundamentalmente político, los cuales reglamentaban la forma de auto-determinarse con la sola limitación de no contrariar las disposiciones emanadas del Estado. También se tiene otro antecedente en el pueblo judío de agrupamientos de personas con finalidades y características comunes”.²⁶

Esta organización adquiere bastante importancia en Roma, ya que a pesar de que no existe uniformidad para precisar la fecha de su aparición, muchos autores señalan que el fundador de los Colegios en Roma fue Numa, otros, por su parte sostienen que aun cuando aparecieron durante este periodo tuvieron una época muy limitada para desaparecer finalmente en el reinado de Sevio Tulio.

²⁶ SANTOS AZUELA, Hector. “El Sindicalismo en México”. México 1998. Editorial Porrúa. Pag. 17

Los primeros Colegios en aparecer, lo son de artesanos es decir, de trabajadores manuales entre los que pueden mencionarse los de carpinteros, los de obreros del bronce, y fuera de estos oficios los de tocadores de flautas o trompetas. Estos organismos tenían una serie de privilegios con relación a los demás cuerpos de la ciudad, por la naturaleza de sus actividades encaminadas a fines guerreros o de conquista, pues funcionaban bajo el reconocimiento del gobierno.

Cofradías Religiosas

Tenían un carácter netamente religioso y eran dirigidas por sacerdotes; en la fiesta a los Dioses se reunían gran cantidad de personas desmanes y desórdenes que significaban un atentado contra la seguridad del Estado.

Sodalitia

Surgen al final de la República en Roma organismos eminentemente políticos, especie de partidos políticos que celebraban reuniones y asambleas con el objeto de postular y apoyar sus candidatos. Como fueron en aumento, se iniciaron una serie de alteraciones al orden público y desórdenes que llegaron a poner en peligro la seguridad y el bienestar del Estado, y a pesar de que este tipo de reuniones quedaron prohibidas por la Ley Julia que les tenía restringido el derecho de reunirse las reuniones continuaron celebrándose de manera clandestina.

Tipos de Colegios en Roma

Existieron dos tipos de categorías de Colegios en Roma los Colegios Públicos y los Colegios Privados y los más importantes fueron los primeros quienes se ocupaban de lograr el fin de la manutención del pueblo para garantizar la subsistencia del Estado, fue el antecesor de la Administración Pública.

Colegios Públicos

Entre los principales Colegios Públicos se mencionan a los boteros encargados de transportar víveres, a los panaderos, a los salchicheros entre otros. La característica primordial de este tipo de colegios era que poseían limitaciones ó restricciones que llegaban hasta la imposibilidad de separarse del colegio y las deudas contraídas eran heredadas a los hijos.

Colegios Privados

Este tipo de colegios por exclusión, ejecutaban profesiones no reservadas a los públicos, aún cuando alguno de ellos en el fondo realizaban funciones similares, tales como los artesanos que trabajaban en obrajes de madera y obreros en piedra además de que existían actividades como las de la Banca y Prestamistas, fabricantes de manteles, mercaderes de vino, sastres, alfareros, médicos, profesores etc.

Para que cualquier tipo de colegio pudiese existir en Roma deberían de estar regulados y sancionados tanto para constituirse y disolverse por el Estado, en cuanto al número de integrantes no señala un número determinado de los mismos. Las corporaciones o colegios Romanos se integraban por tres grados los cuestores, curadores o síndicos quienes cuidaban los intereses sociales de la corporación, categoría intermedia y, por último los magistrados, encargados de presidir las reuniones. La finalidad de los Colegios y los lazos de unión que permitían la reunión de diversos individuos, se fundaban en identidad de cultos e ideas persiguiendo la ayuda mutua entre sus integrantes, realizando obras de caridad encargándose, de que en caso de muerte de uno de sus miembros fuera enterrado con todas las formalidades y ritos correspondientes.

Gremios, Corporaciones o Guildas

Las primeras fueron de carácter religioso o social que perseguían ayuda mutua entre sus miembros teniendo en común la igualdad de cultos. Existiendo tipos como la las Guildas de Mercaderes y Guildas de Artesanos las primeras se perseguían garantizar la seguridad de las personas y de sus bienes tenían una naturaleza democrática y buscaban la protección mutua del mercado de sus productos así como también control de calidad de los mismos, dictando disposiciones relativas a calidad y empleo de materia prima, además de que tenían como finalidad la seguridad y protección de los miembros que la integraban, así como de sus bienes y de sus propiedades. Las segundas deben su aparición a l crecimiento y desarrollo de la industria

Los Gremios Corporaciones o Guildas surgen con mucha anterioridad a la Edad Media pero es durante esta y posteriormente a la misma con la aparición de la Revolución Industrial donde toman su época de mayor apogeo. En Europa los gremios se encontraban formados por, maestros o pequeños propietarios de Talleres, Los compañeros u oficiales eran los encargados de realizar el trabajo encomendado por los maestros y solo con las condiciones y lineamientos establecidos internamente por cada gremio podían aspirar ascender de puesto.

Las Corporaciones ó Gremios funcionaban a base de una autorización otorgada por el Estado y tenían sus propios Estatutos donde se indicaban las bases y limitaciones para su actuación. Los estatutos contenían una serie de disposiciones tendientes a controlar la calidad de los productos, empleo de materia prima, forma y condiciones generales de trabajo, pago por la prestación del servicio, campo de acción etc. estas disposiciones tenían la prioridad de evitar la competencia desleal del comercio entre los demás gremios comerciales dentro de cada Ciudad.

Dentro de cada Gremio existían consejeros, jurados o los maestros de las corporaciones quienes estaban investidos de la facultad de impartir justicia a sus integrantes, administraban los fondos, examinaban a los aspirantes a

maestros, es decir existía un absoluto control sobre el funcionamiento interno de cada gremio ó corporación.

En el siglo XVI, empieza a notarse un descenso respecto de las cofradías, y se desvirtúan los fines originales de ayuda cristiana y de apoyo hacia sus integrantes , para ser instrumentos de explotación.

A finales del siglo XVI, el Estado empieza a tener una intervención sobre las corporaciones administrativamente controlándolas y vigilándolas en forma más marcada, se inicia una serie de impuestos a tales organismos para incrementar los recursos del Gobierno, desde el punto de vista del problema abordado, es de comentarse la aparición de Monopolios y Privilegios a favor de los Particulares, que también vino a quitar prestigio a las corporaciones, al hacerles la competencia.

Durante el reinado de Luis XIV, se trato de organizar y reglamentar el Trabajo, sometiendo al régimen corporativo y considerándolo como un apéndice del Estado mismo; restándole su carácter original y creando una especie de corporación tipo , amén de seguir obligándolos a proporcionar elevadas sumas para tratar de nivelar las finanzas públicas igualmente se crearon una serie de cargos públicos, que podrían ser rescatados por las corporaciones, previas sumas igualmente elevadas.

Como resultado ya en esta época se nota un aumento de trabajo por parte de los obreros, que prestaban sus servicios en jornadas de 15 ó 16 Horas y muchos de los estatutos de las corporaciones, dejaron de reproducir la prohibición de trabajos de noche, no obstante, los salarios en términos generales, puede afirmarse que disminuyeron , aún cuando en comienzos del siglos XVIII se notaba un ambiente favorable para las corporaciones de oficios, propiamente se inicia un decaimiento paulatino, hasta su total desaparición, pues se le continuaba exigiendo contribuciones para ayudar a los gastos del Gobierno, pues las Corporaciones descansaban bajo las bases de un monopolio auspiciado por el Estado.

Ya en esta época existían asociaciones de compañerismo que estaban prohibidas considerando contra la Ley su existencia, por lo que funcionaban de manera oculta, ajenas por lo tanto a las Corporaciones regidas por el Estado. Se supone que sus orígenes data de los siglos XII al XIII, derivada o proveniente de la Cofradía formada por los artesanos de todos los Países del

mundo, congregados para trabajar en la edificación de edificios. refugios. multiplicados por la fé de esa época.

A los integrantes de ésta organización los unía un espíritu neto de fraternidad, de ayuda mutua; la principal distinción consistió en separar al artesano del patrón, y como consecuencia, los vínculos y caracteres que los unía, se trataba también de marcar una incipiente diferencia entre el capital y el trabajo. [Antecedente Parcial del Sindicato Moderno]

Primeras Huelgas de esta época:

El autor Reynold Gutiérrez Y Villanueva señala textualmente que las primeras Huelgas o también conocidas como los primeros conflictos laborales existentes entre maestros y obreros fueron:

- A) " 1704.- Un grupo de panaderos, formó una liga para exigir aumentos de pago por una jornada de trabajo optando por abandonar sus labores sin consentimiento de los maestros.
- B) 1712.- Los obreros esquiladores se declararon en cloque (huelga) exigiendo un precio fijo por la hechura de telas y que se pagara contra la entrega del trabajo realizado.
- C) 1744.- En Lyon hubieron disturbios graves por el empleo de mujeres en los telares y por impuestos exigidos a obreros tejedores que deseaban establecerse como Maestros"²⁷.

²⁷ GUTIERREZ Y VILLANUEVA, Reynold "La Constitución de los Sindicatos y su personalidad Jurídica". 1ª edición. Editorial Porrúa, México 1999. Pag. 23.

Con motivo de estos movimientos se publicaron unos reglamentos especiales, dictando medidas para evitar los frecuentes abandonos de los talleres, exigiendo entre otras obligaciones que los compañeros debían tener un librito, sellado y foliado por uno de los Síndicos y refrendados por el Maestro

4.4- LOS GREMIOS O CORPORACIONES EN LA NUEVA ESPAÑA

En su Libro de Derecho Internacional del Trabajo el autor Roberto Charis Gómez, nos dice textualmente que:

“Los gremios Novo-Hispánicos, siguen en términos generales, los lineamientos y derroteros del sistema Europeo con muy pocas variantes o diferencias. La Corporación estaba integrada con tres categorías o grados: Maestros, Oficiales y los Compañeros”.²⁸

Había una marcada intervención y vigilancia por parte del Gobierno Colonial, lo que desde luego señala las diferencias con las Corporaciones de Europa, existía una incondicional subordinación hacia el Estado, lo que traía como consecuencia la carencia de facultades de proponer y redactar sus leyes, estatutos o reglamentos. En Europa, el régimen corporativo, fue producto de necesidades naturales surgidas de la evolución comercial, en tanto que en la Nueva España se impuso el Estado; allá tenía por finalidad, ayudar, a la producción de cada ciudad, regulando la competencia, mientras que en la Colonia sirvió para asegurar dicha producción con la vigilancia estricta del Estado.

En Europa se gozó de Independencia y libertad frente al poder público, en la Colonia, por el contrario, su existencia, organización y actividades, dependían del Estado. Los reglamentos u ordenanzas de gremios, que es como se conoció la reglamentación de la Nueva España, abarcaba su organización y actividad, esto es, no únicamente su estructura sino el derecho corporativo, o sea el aspecto económico y sus formas de trabajo, no en beneficio de sus integrantes, pues en la Nueva España se ejerció este monopolio bajo la vigilancia y para el beneficio del Estado y de España.

²⁸ CHARIS GOMEZ, Roberto. "Derecho Internacional del Trabajo Con Referencia al Derecho Sindical Mexicano". México 1998 Editorial Porrúa. Pág. 62

Vicerite Lombardo Toledano Sostiene que:

"...El Gremio de la Nueva España, a diferencia del organismo Francés o Alemán que era una organización libre de los artesanos, y que en ocasiones luchó por el Poder Público, era un órgano del Estado. Fue la dependencia económica, religiosa y política, en que se encontraba nuestra organización gremial con relación a España, el resultado lógico seguido en sus colonias al tutelar su desarrollo. Las Ordenanzas de los Virreyes, tendían a evitar con ayuda de los Gremios la vida justa y digna para el trabajador. La formación y vida de los gremios Novo-Hispánicos dependían en consecuencia de las necesidades y conveniencias de España"²⁹.

Las Ordenanzas de Gremios:

Eran elaboradas por los Cabildos respectivos y propuestos al Virrey para su aprobación y vigencia, siendo por consiguiente reglamentos públicos. La principal importancia de las ordenanzas de Gremios fue regular la producción y el desarrollo del trabajo en beneficio de España, como ya se dijo la finalidad de los gremios era proteger el comercio, evitando practicas desleales de comercio entre las agrupaciones comerciales y que regulaban exclusivamente situaciones económicas, por lo que no puede considerárseles como antecesores de los Sindicatos, cuando más fueron el inicio de una evolución social regida por el comercio, pero ajeno al problema del trabajo como provocador ó generador del Sindicalismo.

En las Cofradías se percibe un ligero asomo de identificación, con los principios de ayuda mutua, moral, humana y de protección entre los integrantes de ese tipo de organizaciones, y los Sindicatos; es decir, desde el punto humano y político que conservan siempre las asociaciones, que prestan servicios, mas no del trabajo que actualmente entendemos. Por tanto fue la conciencia de clases de los trabajadores, el motor que puso en movimiento la aparición y evolución del Sindicalismo, claro esta esto unido a factores trascendentes como la Revolución Industrial, el maquinismo, las grandes concentraciones de capitales, de industrias, de masas de trabajadores, condiciones inicuas e infrahumanas de trabajo, explotación de hombre por el hombre etc.

²⁹ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. "La libertad Sindical en México". Editorial Porrúa. México 1998
Pág. 58

4.5 - DIFERENCIAS ENTRE SINDICATO Y ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Uno de los primeros sindicatos, según Máximo Leroy, se formó en 1866 y era de una asociación de zapateros que ya en ese entonces tomó el nombre de sindicato. Al Respecto Mario de la Cueva: estima que :

"En Francia la razón histórica de la utilización del término de sindicato reside en que la Trade Unión Inglesa de mediados del siglo XIX era una asociación restringida, que solamente agrupaba a los trabajadores de la misma profesión en tanto que la asociación francesa se formó por trabajadores de profesiones similares ó conexas. Esto quiere decir que la Trade Unión correspondía a un sindicato gremial estricto y la asociación francesa a un sindicato de empresa ó de industria que implicaba un concepto más amplio de la organización obrera.

Es por ello que el derecho de "Asociación Profesional" en un sentido amplio es la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus respectivos intereses, mientras que la palabra sindicato se usaba para aludir específicamente a las diversas formas de la sindicación, observando que actualmente los términos de asociación profesional y sindicato se emplean indistintamente en lo estipulado por el Artículo 123 fracción XVI."³⁰

Causas que motivaron la creación de la asociación profesional.

El Maestro de la Cueva describe las causas que motivaron la creación de la asociación profesional. El obrero del siglo XIX vivía aislado pues dentro de la concentración industrial se produjo la aglomeración de trabajadores en torno de las grandes empresas, y tuvo, la necesidad de agruparse para contrarrestar la fuerza del capital. Al surgir la revolución francesa, los trabajadores esperaban una mayor protección, pero por el contrario se les prohibió el derecho de asociarse, dando como resultado la exaltación de la libertad en todos los órdenes y en contra de las asociaciones que significasen una restricción a la libertad de trabajo, ocasionando que los trabajadores luchasen por el derecho de asociación profesional que fue reconocido primeramente en Inglaterra en

³⁰ DE LA CUEVA, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. 4ª edición. Editorial Porrúa México 1998. Pág. 276.

1824, después en Francia en 1824 siendo implementado oficialmente el la propia ley de aquel País en 1884 reconociéndose la libertad de asociación profesional.

*Hay un aspecto actual que consideramos de aplicación errónea estó es el **poder sindical** pues no solamente tiene como objetivo la defensa de sus agremiados sino que tiene ingerencia en la vida de las empresas, que al ser consultiva para se les escuche en la toma de determinaciones importantes, o de participación en la toma de determinaciones importantes, participando en la propia estructura económica de la misma, entorpece y vicia la relación dela empresa para con los trabajadores y los terceros involucrados en el conflicto pues constringe y limita sus derechos de opinión y decisión en la ingerencia de conflictos que derivan en Huelgas.*

4.6- EL ESTADO Y LA LIBERTAD SINDICAL.

La libertad sindical se consagra en el Convenio No. 87 de 1948, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Tal y como nos lo explica textualmente el autor Roberto Charis Gomez , "México ratifico conforme al Artículo 6to de la Ley Federal del Trabajo forma parte del derecho positivo, al disponer que los tratados Internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 Constitucional, son aplicables a las relaciones del trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia, este conviene contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y el derecho de sindicalización

Artículo 2 Organización Internacional del Trabajo:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Este precepto se trasunta en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 357 Ley Federal del Trabajo:

"Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"

Como se nota el artículo 2 del Convenio tiene una parte importante que es la del derecho de afiliarse o no a los sindicatos, que es diferente a constituir a los mismos pues la primero es afirmar un derecho de asociación sindical y el segundo es el derecho de libertad de decisión de afiliarse ó no a los mismos. esta libertad se expresa en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 358 Ley Federal del Trabajo:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Otro aspecto importante relativo a la libertad sindical es el que trata el artículo 3 del convenio 87 de la Organización internacional del Trabajo que dice:

Artículo 3 Organización Internacional del Trabajo:

- 1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- 2) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, (equivocada y desgraciadamente) contiene la última parte de este artículo en el artículo 359 que dice:

Artículo 359 Ley Federal del Trabajo:

“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.”

Con este artículo, al no tener injerencia de las autoridades en la vida interna de los sindicatos solo se ha conseguido "amafiar" a estos organismos obstaculizando y perjudicando gravemente a la vida laboral y productiva del país.

Otro importante precepto del citado Convenio es el artículo 4 el cual dispone respecto a la cancelación de sindicatos los siguientes:

Artículo 4 Organización Internacional del Trabajo:

Las organizaciones de trabajadores y las de los empleadores no están sujetas a disolución ó suspensión por vía administrativa...

Esta disposición se refleja en el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo que señala :

Artículo 370 Ley Federal del Trabajo:

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión ó cancelación de su registro, por vía administrativa ³¹

³¹ CHARIS GOMEZ, Hector. "Derecho Internacional del Trabajo Con referencia al derecho Sindical Mexicano". México 1998. Editorial Porrúa. Pag. 159.

4.7- TIPOS DE SINDICALISMO EN MÉXICO

Sindicato Amarillo y Sindicato Blanco

Dentro de los problemas existentes en la libertad sindical nos dice el autor José Manuel Lastra Lastra³², aparecen los sindicatos que no corresponden a su finalidad característica, que es la lucha de clases, y se habla del sindicato amarillo y el sindicato blanco.

El maestro de la Cueva considera que no hay ningún problema legal para que un sindicato amarillo exista como tal, pues este es el que no cree en la lucha de clases ni en la huelga, preconiza la colaboración entre las clases y dentro de ella trata de obtener una participación en las utilidades razonables y equitativa, sin necesidad de acudir a la huelga ...

Además el autor señala que este tipo de sindicatos no está prohibido pues el artículo 123 en su fracción XVI no se habla de la ideología del sindicato, ni tampoco en el artículo 356 de la LFT, que lo define como: "...La asociación de patrones o trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses..." Pues se trata de que el sindicato defienda los intereses de los trabajadores, pero no explica la Ley ni condiciona la forma de la defensa de esos intereses, por lo tanto puede ser por la vía de la lucha de clases o de la colaboración. Por ello admite la posibilidad de sindicatos amarillos, esto es, que no preconicen la lucha de clases y las huelgas innecesarias.

En cambio, lo que sí está prohibido es el sindicato blanco, porque éste no tiene un objeto lícito, ya que no atiende a la defensa de los intereses de los trabajadores, sino al contrario, su finalidad es impedirlos; lo que contraviene la naturaleza de la asociación sindical.

³² C f r .LASTRA LASTRA, José Manuel . "Derecho Sindical" .4ª edición Editorial Porrúa. México 1999 pag 162.

Sindicato Político

Existen también sindicatos políticos que como su nombre lo dice, tienen como única finalidad alcanzar posiciones políticas dejando a un lado el objeto clásico de las asociaciones de trabajadores; no se justifica en modo alguno el egoísmo individual, la ambición personal, para que se tome al sindicato con el único fin de escalar peldaños políticos, y se olvide que la causa que lo motiva, fue el ayudar a sus integrantes en todos los aspectos derivados de sus intereses profesionales

Sindicalismo Libre:

Este tipo de sindicatos se presentan en Francia e Inglaterra donde los sindicatos actúan libremente en sus relaciones con los patrones, dándoles el derecho a estos de no estar obligados a reconocer a determinados sindicatos, dándoles libertad de pactar con ello o no hacerlo. En este tipo de sindicalismo la fuerza descansa en el poder obrero, y en la consistencia de la asociación, no les importa contar con un dispositivo legal que les proteja para obtener del patrón la firma de convenios, no lo necesitan para exigir esos convenios e ir a huelga, aún cuando la Ley no le imponga al patrón la obligación de reconocerles la personalidad.

Sindicalismo Corporativo:

Actualmente esta en desuso pero tuvo mucho auge hasta antes de la segunda guerra mundial, principalmente en Italia y España, consistía en un sindicato único que agrupaba a los trabajadores y a los patrones en cada rama industrial, y tenían que considerarse regidos por el mismo, dentro de la

demarcación correspondiente, incluyendo a los que no estuviesen afiliados, al sindicato, el cual era un ente de derecho público que actuaba como instrumento del Estado para regular la producción no en interés de los trabajadores ni de los patrones, sino en interés del Estado. Este sistema fue abrogado con la caída de Benito Mussolini promulgándose tanto en Italia como en España nuevas leyes en 1947 y 1978 que restablecían la libertad sindical.

Sindicalismo Libre Reglamentado:

Esta es la solución mexicana, expuesta por Guillermo Canabellas quien explica que:

“El sindicato que refleja la libertad de asociación entre sus creadores, es un sindicato libre con ciertas regulaciones dentro del marco legal, pero la empresa no está en libertad de rehusar el trato con el sindicato, sino, que está obligada a ello, a diferencia de lo que ocurre en Francia y en Alemania. Es una solución intermedia, ecléctica, pero no cualquier sindicato puede hacerlo sino que debe reunir estas dos características:

- 1) Que su actividad corresponda a la misma rama industrial de la empresa
- 2) Que tenga trabajadores afiliados al mismo prestando sus servicios en la empresa del caso.”³³

Libertad Sindical y Derecho de Sindicalización:

En torno a la libertad sindical y el derecho de sindicación en opinión del autor Guillermo Canabellas, hay tendencias opuestas, las que consideran que debe de prevalecer el interés individual sobre el interés del grupo, que proviene de los grandes principios de la revolución Francesa ya que considera que son los trabajadores los que pueden crear el sindicato a ellos les corresponde el derecho de asociación y no a la agrupación sindical que debe de ser posterior a la iniciativa de los trabajadores. Por otro lado está la tesis colectivista de los socialistas de la Constitución de Alemania quienes estiman que el grupo debe

³³ CANABELLAS, Guillermo. “Derecho Sindical y Corporativo”. Editorial Omeba . Buenos Aires Argentina 1997. Pag 104.

de prevalecer sobre el individuo, pues el derecho sindical es un derecho colectivo y no individual.

La solución mexicana es equidistante, Mario de la Cueva, considera que el sindicato es un medio y no un fin. Su finalidad es la defensa de los derechos de los trabajadores, y apunta en apoyo de ese criterio el contenido de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que consagra el derecho de los trabajadores y de los patrones para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

El autor Nestor del Buen establece que:

“La libertad sindical, en consecuencia, no puede entenderse sólo como un derecho del hombre. Es sustancialmente, un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva, sin perjuicio del reconocimiento indispensable de prerrogativas matizadas por la mayoría jerárquica del grupo”³⁴

La Independencia de los Sindicatos y la Libertad Sindical:

La asociación obrera según la legislación mexicana debe constituirse por trabajadores, no siendo admisibles los sindicatos mixtos de patrones y obreros. La organización de trabajadores y su actividad no pueden depender del empresario, no ésta subordinada a él, tal como se define en el artículo 123 constitucional en su fracción XVI.

Las razones fundamentales de la independencia de los sindicatos son la razón histórica, la razón económica y la razón ideológica:

- A) Esta parte de las asociaciones de compañeros en la época gremial, así como las asociaciones de trabajadores ó sindicatos a partir de la revolución industrial, se generaron por la necesidad de agruparse para establecer mejores condiciones de trabajo

³⁴ DEL BUEN, Nestor. “El nuevo derecho Mexicano del Trabajo Tomo II” Editorial. Porrúa S.A. Mexico 1999. Pag. 210.

- B) El problema de las clases no obedece a una especulación teórica sino social, pues los trabajadores en la empresa no deben de ser los súbditos sino los iguales del empresario. En la relación de los factores de la producción reside la motivación económica de la formación de los sindicatos, que induce a generar una distribución equitativa de ganancias haciendo que choquen los intereses.
- C) La ideología patronal tiende al estatismo esto es, a mantener las cosas como están, en tanto que la sindical tiende a la transformación de las relaciones de producción, al cambio social, y eso implica contraste de posiciones.

Finalidad del Sindicato:

La asociación profesional que se encuentra integrada por trabajadores de una misma profesión, similar ó conexas recibe el nombre de Sindicato. Solo los trabajadores cuando se reúnen con animo permanente y que tienen ciertos caracteres que los identifican, serán los únicos que puedan formar sindicatos acogidos por el Derecho del Trabajo y regulados por la Ley Federal del trabajo.

El sindicato tiene como particularidad el que sus integrantes ostentan entre sí un carácter homogéneo de amalgama.

Las finalidades de los sindicatos se pueden clasificar en dos: la que llamaremos finalidad principal y las finalidades secundarias ó accesorias.

La finalidad principal de los sindicatos se encuentra limitada y únicamente se considerara que lo será, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; es decir si la asociación profesional no tiene ese objeto, no puede considerarse como un sindicato. Es incuestionable que ese estudio y mejoramiento y defensa de sus intereses comunes se entienden en función directa del problema que puede surgir entre trabajadores y patronos pues de lo

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

contrario, no podrá denominársele sindicato sino sociedad, asociación civil sociedad etc.

La finalidad secundaria o accesoria por el contrario pueden ser muchas y muy variadas; serán de naturaleza científica, artística, cultural, recreativa, deportiva, etc.

Independientemente de la finalidad principal adoptada por el sindicato, este adoptara y desarrollara las finalidades secundarias, que desee; de acuerdo con la estructuración y programa que se haya trazado, limitadas esas finalidades claro ésta, a que estén de acuerdo con el Derecho, la Ley, buenas costumbres y la moral.

Los sindicatos también persiguen finalidades mediatas e inmediatas. La finalidad inmediata consistirá en el ánimo que existe entre sus componentes de reunión permanente para la defensa de sus intereses comunes, finalidad que también es única. Las finalidades de carácter mediatas son varias y se mencionan entre otras en el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes a través de la contratación colectiva como medio efectivo para actualizar estas finalidades.

La asociación de trabajadores sindicato, se constituye únicamente por trabajadores, es decir, por personas que prestan servicios materiales, intelectuales ó de ambos géneros en beneficio de un patrón, de un empresario bajo su dirección y dependencia o subordinación y mediante un contrato de trabajo de tipo colectivo que regirá a los trabajadores.

Nacimiento del Sindicato:

La asociación de trabajadores, el Sindicato nace en el momento que las personas que le van a dar vida manifiestan su voluntad en forma expresa, indican sus deseo de crear una persona moral distinta a la de sus socios. Aún cuando para formar éste tipo de asociaciones de hecho, no es necesario

cumplir con determinadas formalidades más que las consagradas en la Ley Federal de Trabajo, es conveniente al celebrar la asamblea constitutiva que se redacte por escrito, para que conste como un elemento probatorio respecto de la fecha y acuerdos tomados en su formación, para que posteriormente se de el registro y tramite de reconocimiento oficial ante las autoridades correspondientes.

El elemento básico para la creación del Sindicato es la manifestación del acuerdo de voluntades de sus miembros, en el sentido de ser su deseo el constituirlo, darle vida: unido a los demás elementos que la norman y contribuyen a su existencia más ó menos permanentes.

Se ha hecho mención que el Sindicato de hecho, en cuanto a sus actos realizados no tiene trascendencia jurídica (*esto a mi parecer es incorrecto ya que dentro del sindicato se cometen muchas vejaciones en contra de los agremiados mismos*) es decir no producen efectos jurídicos en el Derecho del Trabajo cuando más solo podría decirse que crea derechos y obligaciones entre sus integrantes pero nada más.

Es decir los actos que celebren serán considerados nulos y no producirán efectos jurídicos, Si es que el Sindicato no obtiene el registro respectivo para poderse acreditar como tal.

Las Secciones Sindicales Delegaciones Sindicales, Unidades, Fracciones Subsecciones de las Asociaciones ó Sindicatos:

Cuando un Sindicato que por su importancia controla, varias empresas o negociaciones o bien una determinada rama de la Industria en una o más entidades federativas, se ve en la necesidad de constituir tales organismos auxiliares.

La sección Sindical, a diferencia del sindicato que es toda discusión de carácter doctrinal, que a través de sus órganos directivos lleva a cabo la

actuación y fines de dicha organización en beneficios de sus integrantes, así como del sindicato al que pertenece.

La Ley Federal del Trabajo no prevé la posibilidad de su constitución, dentro de la reglamentación particular de los sindicatos, ni en ningún otro, por lo que la justificación de su existencia debe buscarse en los estatutos de las agrupaciones, particularmente en los Sindicatos Industriales y nacionales de Industria, mismos que revisten la mayor importancia asociacional (*que no son más que las mafias más reglamentadas del País*)

Por lo anterior nos atrevemos a afirmar que las secciones sindicales no deben de existir por carecer de personalidad jurídica, por lo que únicamente citare lo expuesto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación ...

En efecto, aún cuando las leyes civiles y del trabajo, reconocen la existencia y personalidad jurídica de los Sindicatos, como personas morales, pero no de las Secciones, Unidades; o divisiones Sindicales que para su mejor funcionamiento interno se establezcan en los estatutos de los mismos, razón por la que tales organismos no pueden acudir a juicio por sí mismos.

Por otro lado los distintos tipos de personas jurídicas o morales están expresamente señaladas por la Ley y los particulares no pueden crearlas a su antojo, de tal modo, que si la Ley reconoce a los Sindicatos una personalidad propia y no a las secciones en que puedan estar divididos, son dichos sindicatos, únicamente quienes tienen existencia legal y por lo mismo son los únicos sujetos de derechos y obligaciones.

También se agrega que ante la falta de reglamentación en la Ley Laboral de las Secciones sindicales; que son organismos internos de los sindicatos, emanados de sus estatutos o de la ley interna, es que se niega su existencia y personalidad jurídica impidiéndoles igualmente representar a sus integrantes ante autoridades y terceros en juicio, por lo que deben recurrir en todos los casos externos en que intervengan, al Sindicato a que pertenecen.

El criterio de la SCJN, no es determinante, ni pone el fin al problema al negar la existencia de las Secciones Sindicales que son una realidad en el ámbito Laboral Mexicano. Pues además de que tienen plena justificación administrativamente, por ser los principales auxiliares del sindicato, quien

además desconoce los problemas particulares el medio, las condiciones de trabajo etc, de cada una de las secciones que integran sus sistema

Es palpable y fácil de demostrar, que en la mayoría de los sindicatos industriales o nacionales de importancia, los estatutos disponen que sus secciones sean registradas, tengan Comité Ejecutivo o Mesa Directiva, reciban del patrono el pago por concepto de cuotas sindicales, manejando su porcentaje previamente establecido, apliquen algunas medidas disciplinarias y en general, una serie de actividades que el sindicato mismo no puede realizar igualmente operan jurídica o antijurídicamente los embargos y las condenas sobre el discutible patrimonio de las secciones.

Y así se encuentran un sin número de disposiciones desde luego de tipo realista, objetivo, que aceptan la crítica desde el punto de vista técnico jurídico.

Entonces la duda a resolver sería el encontrar una concordancia entre los vicios aceptados por la realidad de la practica consuetudinaria, con nuestra legislación positiva que omite su reglamentación, permitiendo muchos abusos y atropellos en contra de los agremiados por los mismos lideres de las Secciones Sindicales.

4.8- LAS MODERNAS ORGANIZACIONES OBRERAS EN MEXICO

Como ya se menciona en el capítulo I, de acuerdo a lo que nos dice el maestro Daniel Cosío Villegas³⁵, fue como resultado de la lucha obrera realizada durante la época del Porfiriato, el que surgen las primeras asociaciones sindicales. Después del Congreso Constituyente de 1917 que consagró las garantías sociales, va tomando cuerpo la idea de organizar el trabajo. Esta idea tuvo su exponente principal en Luis N. Morones, quien lleno toda una época en el movimiento obrero mexicano desde 1918 hasta 1928; que llevo a ser con Calles, Secretario de Industria y Comercio, fundo el Partido Laborista, paralelo políticamente a la CROM en el movimiento sindical. Tenía dos gobernadores ese partido, 40 diputados y varios senadores; ejercía un gran poder

³⁵ Ob. Cit. Cfr COSIO VILLEGAS, Daniel. " Historia Moderna de México Tomo correspondiente al Porfiriato y la vida social". México 1957. Pag. 65

A raíz del asesinato del general Álvaro Obregón, el licenciado Emilio Portes Gil consideró que para pacificar el País, evitando una explosión de lucha civil, convenía que Morones saliese del gabinete.

Vicente Lombardo Toledano, el gran ideólogo del sindicalismo obrero en México había participado anteriormente como funcionario sindical dentro de la CROM, (la Primera confederación que agrupó a los sindicatos fuertes del País) donde tenía a su cargo la Secretaría de Educación. Ya en ese entonces se estaba perfilando como la personalidad más vigorosa en el Sindicalismo Obrero

El movimiento Sindical en México tenía contactos Internacionales, pues habían llegado representantes del partido socialista español de Pablo Iglesias se mantuvo contacto con las dos grandes corrientes del sindicalismo norteamericano: la Gompers, llamado la "Lincoln de los Obreros" por ser el iniciador del sindicalismo en los USA, fundó la Federación Americana del Trabajo, bajo el lema: "Evolución y no Revolución". Contra esta corriente estuvo el "Congreso Industrial", que pregonaba la Huelga como instrumento de lucha. Aquí en México hubo una mayor inclinación a la segunda con los métodos de huelga a manera de instrumentos de reivindicación obrera.

Las divisiones sindicales dieron pie a pugnas inter gremiales que no estaban previstas en el artículo 123 Constitucional, ocasionando que surgiesen sindicatos a nivel nacional sumamente fuertes.

En 1928 se constituyó la Federación Sindical Obrera del Distrito Federal dirigida por los famosos "Cinco Lobitos": Fidel Velásquez, Alfonso Sánchez Madariaga, Fernando Amilpa, Jesús Yuren y Luis Quintero. Lo que llama la atención es que la citada organización, que sería la semilla de la CTM, fundada en Febrero de 1936, se creó con representaciones de poca significación, cuyo creador fue Vicente Lombardo Toledano quien logró que se firmara el primer contrato Colectivo de trabajo.

En 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo considerada como una de las más avanzadas en el mundo para aquella época, Estipula el salario mínimo. La CTM, liderada por Lombardo, promueve la creación de la Confederación de Trabajadores de América latina (CTAL).

En 1941 Lombardo Toledano deja la dirección de la CTM y la ocupa por primera vez y hasta su muerte Fidel Velásquez Sánchez.

4.8.1 – CLASES DE SINDICATOS CONTEMPORANEOS

Sindicato Gremial:

Al respecto de este tipo de Sindicato en México el autor Javier Patiño Camarena nos explica que

“Es aquel, formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, es el heredero de la organización corporativa en Europa en la edad media, y la forma más antigua de que se tiene noticia de sindicalización, es la forma más natural de asociación pues agrupa a trabajadores por oficio o profesión independientemente de la empresa donde presten sus servicios. En su origen fue el tipo de sindicato que predominó, por su forma simple y espontánea de sus aparición en la actualidad ha ido disminuyendo por no estar de acuerdo al crecimiento que el país ha tenido en los últimos años”.³⁶

Sindicato de Empresa:

Este tipo de sindicato descansa en la idea de trabajo ó labores comunes en una misma negociación o centro de trabajo la ley lo define como aquel sindicato formado por individuos e varias profesiones, oficios, o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa. Es decir en este tipo de sindicato basta con que la persona sea trabajador para que pueda asociarse con los demás, además de procurar la unión de todos los trabajadores, pues piensa que por encima de los intereses de la empresa deben estar los de los trabajadores, luchando por la mejora de las condiciones de trabajo y la igualdad de derechos laborales entre los agremiados.

³⁶ PATIÑO CAMARENA, Javier. “Instituciones del Trabajo y de la Seguridad Social”. 6ª edición, Editorial Oxford, México 1998. Pág. 135

Sindicato Industrial:

Se forma por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas industriales. Este sindicato acepta el principio del sindicato de empresa, es decir los obreros o trabajadores podrán agruparse sin más título que su característica de trabajador no se limita a una sola empresa o negociación sino que permite la unión entre los trabajadores de varias empresas con la condición o limitación de que sean ambas de la misma rama industrial, este tipo de sindicatos tiende a agruparse nacionalmente, es por tanto un grado más avanzado en la agrupación de trabajadores

Sindicato de Oficios Varios:

La ley lo define como los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo pueden formarse por trabajadores de oficios varios y solo se pueden formar cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte. Estos sindicatos están diseñados para funcionar en los pueblos de México en donde existen pequeñas industrias que están formadas hasta con diez trabajadores cuando emplea fuerza motriz y hasta con veinte cuando no emplean dicha fuerza.

Sindicatos Nacionales de Industria:

Son los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios, o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas en uno y otros casos, en

dos ó más entidades federativas. Esta forma de sindicación es la más reciente innovación en nuestro País, en cuanto a la forma ya que data su reforma del 31 de Diciembre de 1956, fecha en que se adiciono el artículo 233 con la fracción V en que sancionan estos sindicatos últimamente mencionados. Estos sindicatos justifican su aparición debido al gran desarrollo industrial operante en México, que ha justificado su aparición, persigue como meta la reunión de pequeños núcleos de trabajadores que estaban dispersos ó aislados en un solo sindicato, es la única forma de sindicación que permite el aumento o crecimiento de sindicatos.

Federación:

Se define como la reunión de diversos sindicatos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes al factor trabajo.

La Confederación:

Es la reunión de diversos sindicatos y federaciones, constituida para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes relativos al trabajo

Ambos son los instrumentos superiores con que cuentan principalmente los trabajadores con mayor fuerza para pugnar por la constante superación del movimiento obrero. Este tipo de asociaciones se encarga de organizar, encauzar, y dirigir a todos los trabajadores organizados. Las federaciones y Confederaciones vinieron a tutelar los intereses de los trabajadores en contra de los abusos del patrón y para su formación son reglamentadas por los lineamientos que marca la Ley federal de Trabajo para que pueda surgir un Sindicato.

En nuestro País las confederaciones y organizaciones más importantes en México son, señaladas por orden Alfabético son:

- A) C.G.T. Confederación General de Trabajadores
- B) C.T.M. Confederación de Trabajadores de México.
- C) C.R.O.C. Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
- D) C.R.O.M. Confederación Regional Obrera Mexicana
- E) C.R.T. Confederación Revolucionaria de Trabajadores
- F) C.N.T. Confederación Nacional de Trabajadores
- G) B.U.O. Bloque Unidad Obrera Congreso del Trabajo

Estos organismos tienen tanto poder de ingerencia en la vida Laboral del País que son increíblemente escuchados. para hacer reformas, adiciones a la Ley Federal del Trabajo, es explicable entonces, el porque realmente la Ley Federal del Trabajo no es reformada como cualquier otra Ley del País, ya que el hacerlo implica que se vean afectados los intereses (*supuestamente de la clase trabajadora y obrera*).

Naturaleza Jurídica de los Sindicatos:

Los sindicatos mexicanos justifican su existencia legal en la Constitución Política Mexicana, específicamente en el Artículo 123 relacionado al trabajo, mismo que sirvió de base y sustento al Título Séptimo "Relaciones Colectivas de Trabajo" Capítulo II, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en los numerales comprendidos del Artículo 356 al 385 de la Ley Federal del Trabajo

Dentro de este Título Séptimo se encuentran los Artículos: 359, 362, 363, 371, 373, 374, 375, 376, 377, 374, 380 y 381 que son de vital importancia y de considerable aplicabilidad en la formación y estructura de los sindicatos, derivando en la importante trascendencia, comportamiento interno y libertad de actuación de todo Sindicato y sus Líderes para con sus agremiados, comportamiento que es el objeto de estudio en la presente investigación.

El contenido de los citados numerales en general hablan de la autonomía, y libertad de los Sindicatos, sus Secciones y Líderes en:

- A) Elegir a sus representantes, redacción de lineamientos y estatutos, organización de actividades y campos de acción
- B) Mencionan que los trabajadores de catorce años en adelante pueden ser agremiados sindicales.
- C) Estipula la prohibición para que los trabajadores de confianza puedan formar parte del sindicato de trabajadores, determinando las condiciones y derechos de los miembros que sean promovidos a trabajadores de confianza.
- D) Estipula los requisitos formales para adquirir y administrar bienes que conformen el patrimonio sindical, mencionando los requisitos para elaborar los estatutos, denominación, domicilio, objeto y duración del sindicato, condición de admisión de nuevos miembros, obligaciones y derechos de los agremiados, motivos que justifican la expulsión de miembros y el procedimiento para efectuarla, procedimiento para la elección de los líderes de asamblea o directivos sindicales así como el periodo de duración de los mismos en el cargo, estipula también la manera de adquirir y administrar las cuotas sindicales.
- E) Estipula que no formaran parte de la directiva sindical los trabajadores menores de dieciséis años.

- F) Estipula el tiempo en el cual la directiva rendirá cuentas a la asamblea de acerca de la administración del patrimonio sindical.

- G) Derecho que posee el sindicato como persona moral de adquirir bienes , inmuebles para la institución defensa de sus derechos ante las autoridades y cesación de la gestión de intervención de representación del trabajador ante la empresa si es que este lo pide.

- H) Menciona el derecho de los miembros de la directiva a seguir ejecutando sus funciones de representación sindical del trabajador aún cuando ya no formen parte del personal que labora en la empresa, por causa imputable al patrón.

- I) Estipula la libertad de los trabajadores para exigir mediante el voto de las dos terceras parte de los agremiados la disolución de los sindicatos.

- J) Estipula la forma en que será aplicado y distribuido el activo del sindicato cuando se produzca la disolución del mismo.

- K) Menciona el derecho de los Sindicatos a formar federaciones y confederaciones así como la reglamentación de las mismas.

4.9-EL SALARIO FACTOR MAS IMPORTANTE QUE ORIGINA LAS HUELGAS EN MEXICO ...

Condiciones de Trabajo y Tipos de Salario.

Constantemente se ha sostenido por quienes estudian lo relativo al salario que " este es el único patrimonio del trabajador pues es con lo que logra la subsistencia" tesis que es contradicha por el Dr. Mario de Cueva, que sostiene que:

"El verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que esta es la única que lleva consigo al penetrar a la empresa"³⁷

El salario sostiene este tratadista tiene como misión además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana ..."

De lo anterior podemos concluir que el salario que se cubre a cada persona por la prestación de un servicio personal subordinado es uno de los elementos principales de la relación contra-prestación que se hace a la prestación de un servicio.

Para entender las injusticias que en la vida real se viven entre la clase trabajadora con respecto a la obtención del salario, será conveniente analizar los numerales contenidos en la LFT del autor Francisco Ramírez Fonseca, que serán motivo de propuesta de modificación dentro de la ley en la presenta investigación.

El artículo 82 de la Ley Laboral señala que: "... Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo..."

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Colectivo del Trabajo", 4ª edición Editorial Porrúa, Pag. 296

El artículo 84 de la Ley Laboral señala que: " El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"

El artículo 86 estipula que: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual"

El artículo 90 señala que: " Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

Se considera de Utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de los satisfactores"

El artículo 91 señala que: "...Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica ó para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas económicas..."

El artículo 92 señala que: "Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área ó áreas geográficas de aplicación que se determinen independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios, ó trabajos especiales"

El artículo 93 señala que: "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica profesiones, oficios, ó trabajos especiales que se determinen dentro de una ó varias áreas geográficas de aplicación"

El artículo 94 señala que: "Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones"

El artículo 95 señala que: "Las comisión Nacional de los Salarios mínimos y las comisiones consultivas se integrarán en forma tripartita de acuerdo a lo establecido por el capítulo II del Título Trece de esta Ley"³⁸

Muchas veces consideramos que el ideal de la retribución del trabajo estriba en que sea siempre en moneda de curso legal, a fin de que el trabajador pueda usarla en la forma que mejor cuadre con sus inclinaciones. Pero de acuerdo al análisis realizado de las obras del Maestro Agustín Reyes Ponce³⁹, nos hace inferir, la duda de que "Tal vez no era el ideal tan perfecto, como se tiene pensado, pues hay situaciones en que el mismo nivel de vida de hoy en día exigen que es mejor complementar al salario con prestaciones en especie, como el transporte al centro del trabajo, el otorgamiento de una casa habitación ó el otorgamiento de alimentos, entre otras prestaciones sin las que en muchas ocasiones la relación del trabajo se entorpece, se vicia y se llena de conflictos de obrero patronales, dando como resultado que la actividad laboral se realice llena de tensión."

A nuestra opinión, las prestaciones en especie siempre deben de acompañar al salario, ya que de esta manera, tanto el patrón como el trabajador ganan, pues el segundo labora contento, sintiéndose agradecido, útil, valorado y recompensado por el patrón; generándole a la empresa ganancias que compensan lo que el patrón le otorga al trabajador adicionalmente a su salario, además de que se elimina las huelgas innecesarias y las intervenciones sindicales que surgen como consecuencia de un salario injusto y mal proporcionado hacia el trabajador.

³⁸ RAMÍREZ FONSECA. Francisco "Ley federal del Trabajo Comentada" 9ª edición Editorial Pac 41-48

³⁹ Cfr /Obra citada del autor REYES PONCE. Agustín. "Administración de Personal. Sueldos y Salarios". 2ª edición. Editorial Noriega Editores. Pags. 70,85,92,93,94

Salario y Sueldo quiere decir lo mismo y quizá, podría decir que se denomina en la práctica como salario el que se cubre a una persona por un trabajo manual y sueldo al que se cubre a una persona por la realización de un trabajo intelectual, de supervisión o de oficina; lo anterior es lo que da la pauta para la distinción no muy ortodoxa de los trabajadores en obreros y empleados.

En base a dicha distinción el salario se cubre al obrero y debe pagarse semanalmente según lo señalan los artículos 5 fracción VII y 88 de la Ley Laboral, e incluso el artículo 51 fracción V, establece como una causa de rescisión de contrato imputable al patrón, el que el trabajador "... No reciba el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido...".

El sueldo se cubre al empleado y se puede pagar quincenalmente, sin que esto, sea una regla, pues dicho sueldo puede cubrirse en forma semanal, quincenal, catorcenal, según sea la característica del servicio que se preste.

La determinación se puede producir de dos formas:

Colectiva: Esta se establece en los contratos colectivos, celebrados entre patrón y sindicato, y es en la mayoría de la celebración de estos donde el sindicato perjudica al agremiado pues desgraciadamente se vende a los intereses del patrón, obteniendo salarios por debajo de las necesidades mínimas de supervivencia del trabajador y su familia, violando de este modo lo establecido por la propia ley Laboral.

Trabajador y Patrón: Esta se da mediante acuerdo entre trabajador y patrón pero en éste último debe buscarse que el salario sea remunerador y nunca podrá ser menor al fijado como mínimo; para la fijación del salario debe tomarse en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

Principio de la Igualdad del Salario:

Los beneficios cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual, para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad, siempre y cuando dicho trabajo se desempeñe en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales.

El concepto de trabajo igual de acuerdo con la interpretación que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe entenderse refiriéndose más directamente y sobre todo, a la cantidad de trabajo desempeñado

Formas de Salario:

Son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse a un trabajador por su trabajo; los distintos tipos de salario que establece la Ley son:

- A) **Por unidad de Tiempo:** Es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

- B) **Unidad de obra:** Es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados de trabajo que preste el trabajador; en este tipo de salario debe cuidarse que la retribución que se pague sea tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. Este Salario se conoce en el lenguaje corriente como salario a destajo.

- C) **El Salario a Comisión:** Es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos ó servicios de la empresa vendidos o colocados

por el trabajador, de ahí que con frecuencia se mencione que este salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos ó colocados.

- D) **El Salario a precio alzado:** Es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar. Esta forma de salario cada vez se usa menos, por los inconvenientes que resultan; presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de los salarios por unidad de obra, del primero porque la prestación se cumple en diversas jornadas de ocho horas y del segundo por que existe una fijación del salario en función de una unidad por realizar.

En materia de trabajo se usa mucho la palabra Compensación en los recibos de pago. Según el diccionario de la Real Academia Española compensación quiere decir, entre otras cosas, pago de una indemnización pecuniaria, lo que es sinónimo de resarcimiento, recompensa, es decir, compensar a alguien, podemos entenderlo como resarcirle pecuniariamente por algún servicios , entre este tipo se encuentran incentivos, bonos de productividad, puntualidad, asistencia etc.

Esto quiere decir que, compensar a alguien es cubrir al mismo una cantidad por algún servicio prestado, lo que implica que compensación es también sinónimo de salario; por lo que es importante emplear el vocabulario correcto, para evitar caer en confusiones , pues normalmente en la empresas se emplea la compensación , para referirse al pago de ciertas cantidades de dinero, diversas al salario devengado.

Para mi todo obrero y trabajador merece una compensación adicional, es decir se deben de implementar en todas las empresas el pago de incentivos adicionales al salario, para que como se explico antes, el trabajador se sienta contento con el patrón y evite acudir al sindicato, eliminándolas huelgas que afectan al patrón y al trabajador y a los terceros involucrados.

Nuestra propia Ley laboral, nos da en su artículo 90 un concepto de salario mínimo que no es otra cosa que :

“ Aquel que atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso dominical “⁴⁰

La duda aquí sería ¿Realmente Cuarenta Pesos [Qué es la cantidad de Salario Mínimo más alta a nivel nacional] alcanza para que subsista una familia?, ¿Realmente se cumple lo estipulado por el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo?...

No será más bien que son los intereses de los ricos Industriales y Empresarios , los que se ven beneficiados con que este salario mínimo sea estipulado y pactado en contubernio con las mafias Sindicales a espaldas del trabajador , beneficiándose solamente los líderes sindicales, que se sienten intocables, por que la Ley federal de Trabajo tiene lagunas y erróneamente no contempla la creación de algún órgano intrainstitucional adjunto a la Procuraduría Federal de la defensa del Trabajo y demás Procuradurías laborales existentes en cada entidad federativa, que ejerzan vigilancia y control estricto sobre las actuaciones internas de los mismos líderes para con sus agremiados , y como se saben no sancionados hacen lo que quieren y deciden libremente el diseño del contrato colectivo, protestando únicamente, cuando por algún motivo, son tocados y perjudicados intereses personales de los líderes sindicales, aventando al trabajador por delante en una confrontación directa con el patrón; provocando Huelgas supuestamente por haber infringido el patrón, en contra de los intereses de los trabajadores

⁴⁰ RAMÍREZ FONSECA . Francisco. "Ley Federal del Trabajo Comentada" 9ª edición Editorial Pac Pag 41 México 2001

CAPÍTULO 5

5.1 - HUELGA POR SOLIDARIDAD

Huelga por Solidaridad.

La fracción VI del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo limita las huelgas Solidarias a apoyar a otra que tenga alguno de los demás objetos enumerados en las fracciones anteriores. Solo tiene aplicación lo dispuesto en la citada (ya con anterioridad a este capítulo) fracción VI del precepto mérito cuando los trabajadores apoyen un movimiento de huelga existente en empresa diversa de la que prestan sus servicios, no así respecto de los que sin formar parte de los sindicalizados huelguistas también por prestar sus servicios a la empresa en huelga, se solidarizan con ella.

La Huelga por solidaridad tuvo una gran significación en, los orígenes de la huelga, que requería de ambos movimientos sociales cuando las huelgas aisladas carecían de suficiente consistencia para enfrentarse a las empresas que hacían también causa común.

La Huelga dice Guillermo Canabellas puede ser directa, " Aquella que se produce cuando sólo entran en juego los patrones y los trabajadores con los que se ha suscitado el conflicto é Indirecta, cuando, además del gremio afectado en primer término, ulteriormente, se declaran en huelga otras asociaciones, afines ó no, con el propósito de aumentar la presión en beneficio de los trabajadores en conflicto."⁴¹

⁴¹ CANABELLAS GUILLERMO . "Derecho de los Conflictos laborales" Editorial Ombca. Buenos Aires Argentina 1998 Pag. 121.

Cuando la Huelga es indirecta . se dice que es por simpatía ó de solidaridad . Se está , pues, ante una huelga que se generaliza a posterioridad del primer conflicto laboral. En las llamadas huelgas de Solidaridad ó por simpatía los trabajadores se abstienen de trabajar respecto a empresarios ó establecimientos con quienes no están en conflicto , a fin de expresarse adhesión a otros trabajadores en huelga y para ejercer presión sobre la clase patronal , para que la misma ceda en la huelga directa .

La Huelga Solidaria reviste el carácter de subsidiaria de otras huelgas principales ; ya que como su nombre lo indica , un sector personal se declara en huelga para solidarizarse con otros trabajadores que estan en conflicto , y , resuelto éste, quede a su vez resuelta la situación de los trabajadores que por simpatía se adhirieron a la Huelga Principal.

Es incuestionable que es total y absolutamente impropio el movimiento de Huelga , cuando el Sindicato que emplaza por Solidaridad es el mismo que emplazo es el mismo que emplazó en la Huelga principal, porque se trata de un auto apoyo y de una solidaridad consigo mismo, y la huelga por solidaridad significa un movimiento de simpatía y adhesión hacia otros huelguistas , que de igual manera este tipo de Huelga es por demás absurda , ridícula e impropio .

La Huelga por solidaridad es la suspensión de labores , realizada por los trabajadores de una empresa , quienes sin tener conflicto alguno con su patrono , desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa , los cuales se están en conflicto con su patrono .

Sus caracteres especiales son , en consecuencia , tres:

- A) No tiene por finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrono dentro de la empresa

- B) Su objetivo es testimoniar simpatía y solidaridad hacia un grupo de trabajadores en Huelga y presionar, por la generalización del conflicto, para que se resuelvan favorablemente las peticiones de los Huelguistas Principales.

- C) En cuanto a los Salarios caídos padecerán los trabajadores solidarios, porque perderán sus salarios que nunca podrán recuperar.

De estos caracteres podemos derivar que la huelga por Solidaridad es subsidiaria de una huelga Principal. Los trabajadores huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos impuestos por la Ley de la materia a todas las Huelgas, además de que obviamente *los terceros perjudicados tampoco podrán solicitar la inexistencia de esta Huelga absurda.*

La Ley no dice a partir de cuando se puede emplazar a una Huelga por Solidaridad : Estimo que es después de la suspensión de labores, porque antes no hay huelga ; el periodo de prehuelga no es Huelga.

La terminación de la Huelga principal ó su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria; y a la inversa. La declaración de inexistencia de ésta o de sus ilicitud ó levantamiento por arreglo con el Patrón no afecta la primera.

En el caso de la Huelga inexistente no podrá declararse una huelga que la apoye solidariamente, porque sería incongruente y antijurídico , apoyar una Huelga que carece de existencia legal , pues de subsistir la suspensión de labores, no sería Huelga sino Paro de Labores ilegal.

5.2 - LA REQUISA

La requisita Administrativa no está contemplada en la Ley Laboral Federal. Se trata de un curioso procedimiento fundado en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación⁴² a virtud del cual, al momento de estallar una huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado ad hoc por el Estado, que sustituye a otro generalmente nombrado por el Estado, el cual durante la Huelga se encargara solamente de llegar a una conciliación con los Huelguistas.

Estos colocan los signos de Huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan. La empresa entonces labora de manera normal... es estado virtual de huelga.

En nuestro País en diversas ocasiones en que ha estallado una huelga en alguna empresa destinada a la prestación de un servicio público, el gobierno Federal se ha visto en la necesidad de intervenir la empresa de que se trate mediante la requisición administrativa.

Para ejemplificar claramente tenemos que en el año de 1947 cuando se presento el conflicto de Huelga en el ferrocarril Sud-Pacífico de México, en que los trabajadores pedían aumento de salarios, minutos después de estallamiento, el gobierno con el apoyo en la Ley de Vías Generales de Comunicación, por considerase un servicio fundamental para la vida económica de la nación; a consecuencia de dicho acuerdo, el estado de Huelga subsistió jurídicamente, pero el gobierno Federal asumió la administración de la empresa mediante la reanudación de labores, respetandose el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.

Otros casos de aplicación de la Requisa Administrativa le fueron también aplicados a: "Teléfonos de México S.A", por acuerdo presidencial publicado el 26 de Abril de 1979 así como el 25 de Abril de 1980, el 12 de Marzo de 1982, el 7 de Septiembre de 1984, y el 9 de Abril de 1987, por el que se afectaron a la misma empresa hasta antes de ser privatizada.

También por acuerdos presidenciales del 2 de Noviembre de 1977 y del 30 de Noviembre de 1982 y 4 de Noviembre de 1983, se ordenó la requisita de la

⁴² Obra citada para la elaboración de este capítulo : "Ley de Vías Generales de Comunicación", México 2000 Editorial Porrúa Pag 28

"Compañía Mexicana de Aviación, S.A de C V", efectuándose por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, argumentándose que el estado de Huelga en que se encontraba la empresa estaba poniendo en peligro la economía nacional

El 27 de Febrero de 1987 con motivo de la Huelga promovida por el "Sindicato Mexicano de Electricistas" que solicito aumento de salarios para sus agremiados (que ya de por sí están más que sobrevaluados salarialmente). Propicio la intervención del gobierno Federal quien intervino, la empresa, mediante la requisición administrativa momentos antes del estallamiento de la Huelga, y encomendó el manejo de las instalaciones a personal especializado de la Secretaria de Energía, Minas e Industria Paraestatal, lo que impidió que la suspensión del servicio vital de electricidad fuera total, y en virtud de que la Junta que conoció del asunto declaró la inexistencia de la Huelga, los trabajadores tuvieron que reanudar sus labores.

Otros casos de Requisa Administrativa fueron: "Radio Aeronáutica Mexicana S.A. de C.V", del 16 de Agosto de 1962; a la "Compañía Telefónica Fronteriza, S.A" del día 10 de Febrero de 1977; a "Transportes Dos Huaestecas, S.A.", del 12 de Junio de 1978; a "Teléfonos del Noroeste", S.A, del 25 de Octubre de 1982; y "Telefónica Nacional, S.A." del día 14 de Abril de 1987.

Analizando el recurso de aplicación de la Requisa Administrativa y sus propósitos se observa claramente que cuando se ven afectados, los intereses de propios y terceros con el estallamiento de Huelgas, se pueden implementar la aplicación de este tipo de recursos sin restringir el derecho de Huelga que contiene el ordenamiento laboral, entonces:

¿Por qué no implementar este recurso de manera oficial a la Ley laboral, para que deje de ser implementado como recurso de uso exclusivo de las empresas dedicadas a prestar servicios de comunicación, abastecimiento y transportes , para contrarrestar los efectos nocivos de la Huelga que perjudican a todos...?

5.3 - EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA NO CABE LA SUPLENCIA DEL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Realmente mentiría si dijese que la Ley Federal del Trabajo no presenta ningún error en cuanto al procedimiento, para que el agremiado o trabajador pueda ejecutar adecuadamente su Derecho de Huelga, cuando en verdad la su situación laboral en la que se desarrolla así lo amerita, retrasando el emplazamiento por un tramite que consideró por demás burocrático ... "La Suplencia del Pliego de Peticiones del trabajador".

El principio de la suplencia de la demanda que forma parte de las reformas al Derecho Procesal del Trabajo que tiene vigencia a partir del año de 1980, y que se contiene, en uno de sus aspectos, en el párrafo segundo del artículo 873 de la Ley Laboral⁴³, otorga a los Tribunales del Trabajo facultades especiales encaminadas a tutelar a la parte más débil de la relación obrero patronal.

Ante la realidad indiscutible de la desigualdad económica existentes entre los factores de la producción, capital y trabajo, las que se reflejaba en las reglas del antiguo proceso laboral, el legislador quiso introducir ciertas reformas que, en congruencia con la naturaleza social y protectora del Derecho Individual del Trabajo, plasmada ya en la parte sustantiva de la Ley Reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional que contiene un mínimo de normas protectoras para los trabajadores, hicieran extensivo ese principio tutelar a la parte adjetiva de la Ley surgiendo de tal concepción la novedosa figura Jurídica procesal "Suplencia de la demanda".

Es indiscutible que a la luz de estos principios, las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen encomendada una elevada función social tutelar de los trabajadores; y ante tal encomienda deben actuar con sensibilidad social y por ello están obligadas a subsanar las deficiencias que se contengan en sus escritos de demanda o, como lo previene el ya referido artículo 873, señalando

⁴³ C Fr/Ob Cit: RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "Ley Federal del Trabajo Comentada", 9ª edición, Editorial Pac. México 2001 pags.

al promovente "*los defectos u omisiones*" de la demanda previniéndolo para que la subsane dentro del termino legal de tres días.

En efecto el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"...Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, *la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta*"

Y a su vez el artículo 873 de la propia Ley de la materia establece:

"...Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notará alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días..."

En tanto que en el procedimiento de huelga si el pliego de peticiones con emplazamiento no es formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la LFT, el diverso artículo 923 faculta al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, *no para que subsane el pliego de peticiones o para que señale al promovente los defectos o omisiones respectivas, sino para no dar trámite al escrito de emplazamiento de Huelga.*

Por consiguiente el artículo 685 y 873 en lo conducente no pueden hacerse extensivos al procedimiento de Huelga, por que la voluntad del Legislador sobre el particular se encuentra claramente expresada en el citado artículo 923 de la LFT.

En este orden de ideas, si el artículo 923 de la Ley de la materia Contempla los requisitos previos para la admisión del emplazamiento a Huelga, es inconcluso que de presentarse en el caso de alguna de las hipótesis que establece, no debe admitirse el escrito con el que pretende iniciarse el procedimiento de huelga.

En suma los preceptos de los artículo 685 y 873, en lo conducente no son aplicables en el procedimiento de Huelga, ya que éste se rige por el dispositivo legal específico en los términos que señala el artículo 921 de la Ley federal del Trabajo no tiene aplicación el artículo 923 de la propia Ley invocada.

5.4- OPORTUNIDAD PROCESAL PARA QUE LA JUNTA HAGA LA DECLARATORIA DE INCOMPETENCIA

Las normas que regulan la competencia laboral, son de orden público de conformidad con el artículo 5 de la Ley federal del Trabajo.

El precepto 928 fracción V, de la Ley Federal del Trabajo que motiva también esta investigación relativo al procedimiento de Huelga establece literalmente:

“ No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia”

No serán denunciables en los términos del artículo 710 de la Ley Federal del trabajo:

“Los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad ”

Por su parte del artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“ La notificación del pliego de peticiones producirá al efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o

establecimiento afectado por la Huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo”

De la interpretación armónica de las fracciones IV y V del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, en concomitancia con el numeral 921 de la propia Ley invocada, se concluye que es:

“ El periodo de prehuelga el momento procesal oportuno para que la Junta de Conciliación y Arbitraje se declare incompetente de un conflicto de Huelga, pero siempre después de haber hecho el emplazamiento al patrón.

Ello es así, porque, la intención del legislador según el autor Francisco Ramírez Fonseca:

“Al establecer dichas reglas en el numeral citado, fue que ese tipo de conflictos se resuelvan lo más pronto posible, por las grandes consecuencias que tienen para las partes y para la sociedad. Además que la finalidad es de que subsista la garantía de los bienes de la empresa y del local en que se encuentren instalados, por todo el término de aviso, conforme a lo dispuesto en el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo”.⁴⁴

Se ve entonces que es inadmisibles la tesis de que una Junta de conciliación y Arbitraje se declare incompetente en un procedimiento de huelga y envié el expediente a otro órgano jurisdiccional del trabajo, sin haber emplazado al patrón, por que ello implicaría desconocer y hacer letra muerta en la absoluto y burlar el texto y el espíritu del artículo 928 y en manera muy especial la letra y términos contundentes de la fracción V. De una hermenéutica jurídica correcta del artículo 928 fracción V de la Ley de la materia, se colige también que es improcedente la declaración de incompetencia una vez efectuado el estallamiento de Huelga

⁴⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. “ Ley Federal del Trabajo Comentada” 9ª edición Editorial Pac, México 2001 Pags 3, 292, 347, y 351.

PROPUESTAS DE LA INVESTIGACION

PRIMERA:-

REFORMA AL ARTÍCULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A FIN DE ESTABLECER LA GARANTIA DE AUDIENCIA A LOS TERCEROS INVOLUCRADOS EN TODO PROCESO DE HUELGA EN MEXICO

No podía dejar de mencionar el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo pues este es una de las primeras inquietudes que motivaron mi investigación el cual dice literalmente :

Artículo 924: "A partir de la notificación del pliego de peticiones deberán suspenderse toda ejecución de sentencia alguna así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento diligencia o desahucio. en contra de la empresa ó establecimiento ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados salvo cuando antes de estallar la Huelga se trate de:

- I. Asegurar lo derechos del trabajador especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años del salario del trabajador.
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y;
- IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III, IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en la fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de Huelga”

Ahora bien, que se advierte el propósito reflexivo de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social se desvirtúe con frecuencia.

El Artículo 924 correlativo del actual 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución al servicio de la justicia social se desvirtúe con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores que se encuentran en el origen de este artículo se ha conservado plenamente: pero podrán practicarse diligencias de aseguramiento o ejecución, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones, y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales ...”

En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social.

Cabe señalar a este respecto, como disposición importante, aquella contenida en el artículo 924, que, respetando plenamente los derechos de los trabajadores, impide que bajo el manto de un derecho social, se eluden compromisos con los propios trabajadores y otros de importancia nacional, como son los derivados de créditos fiscales y aquellos considerados como tales (I.M.S.S e I.N.F.O.N.A.V.I.T.).

Los Principios de Derechos Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, pero sin apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo; el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella.

Se requiere entonces de una nueva norma que contribuya a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales.

Por consiguiente, con el propósito de establecer una adecuada concordancia es inaplazable reformar el texto del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo a fin de tutelar la garantía de Audiencia y de esa manera no se violen sus derechos a los terceros de ser oídos. Es pues necesario establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos, para que se cumpla con la garantía de audiencia y por ende, con las de seguridad que la integran. *(La garantía de audiencia a que se refiere el artículo 14, segundo párrafo, constitucional, se integra por cuatro sub-garantías específicas de seguridad jurídica que necesariamente deben concurrir para no controvertirlo).*

Es dable asegurar a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan, pero aún cuando el estallamiento de la Huelga, el artículo 929 del mismo ordenamiento otorga acción a los terceros para pedir la declaración de inexistencia de la Huelga, tal acción no se dá en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión como lo sostiene nuestro más alto Tribunal, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito ó la ejecución de la sentencia o diligencia; además, aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la Huelga, en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que contemplan los artículos 459 y 920 de la Ley citada, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con lo derechos.

Por lo tanto dicho lo anterior debe modificarse el artículo 924 a fin de que verdaderamente el propio artículo tutele los intereses tanto de los trabajadores así como de los Terceros Perjudicados, debiendo entonces quedar como sigue:

Artículo 924: A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a Huelga, No deberán suspenderse las ejecuciones de sentencia, así mismo podrán llevarse a cabo embargos, aseguramientos, diligencias y desahucios, en contra de la empresa ó establecimiento. Estas acciones podrán realizarse cuando al momento de estallar la Huelga se trate de

proteger los intereses de trabajadores y terceros perjudicados, en cumplimiento de lo establecido por el artículo diecisiete y catorce Constitucional. Tratándose siempre de:

- I. Asegurar los derechos del Trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones, y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.
- II. Asegurar los derechos de los acreedores evitando maniobras fraudulentas, y de simulación en su perjuicio, garantizando especialmente los pagos y demás derechos a los cuales la empresa está obligada a cumplir con los mismos, sin que por esta causa se les retarde la administración de justicia, debiendo la empresa, de acuerdo a lo que marca la Ley, siempre respetarles las garantía de audiencia.
- III. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS
- IV. Asegurar el Cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al INFONAVIT
- V. Los demás créditos fiscales.

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

SEGUNDA:-**REFORMAS A LOS ARTICULOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL QUE
REGULAN Y NORMAN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN
MEXICO**

Debo mencionar que con anterioridad a la realización de la presente investigación, mi idea de propuesta para la misma siempre ha estado completamente definida, pues como ya he citado a lo largo del presente trabajo, considero que el fenómeno conocido como Huelga es gestado por la interacción directa de factores y situaciones existentes en el marco de la vida laboral mexicana siendo los mismos los Sindicatos y el Salario. Por lo que especificado lo anterior, la propuesta que tengo para que el ejercicio de Huelga sea reglamentado y aplicado correctamente, así como el mejoramiento de la relación que existe entre el mismo derecho y los Sindicatos y Salario, se realice con un verdadero fin de lucha y bienestar para el trabajador en equilibrio con los factores de la producción sin perjudicar y restringir los derechos de ninguno de los involucrados en el conflicto es la siguiente . . .

H U E L G A

Respecto a este derecho sugiero se realicen las siguientes reformas a los numerales 440, 446, 449, 450, 451, 453, 455, 456, 457, 466, 469, y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo por las causas que fueron mencionadas en las conclusiones debiendo quedar dichos artículos como sigue:

Artículo 440: La Huelga es un derecho constitucionalmente reconocido a la clase trabajadora consistente en la suspensión temporal del trabajo o actividad laboral, promovida por una coalición de trabajadores con el objeto de que la empresa les reconozca sus derechos mediante la celebración de un contrato colectivo de trabajo para el logro de mejores prestaciones, o bien para obligarlo a respetar sus derechos reconocidos en el contrato ya existente. El trabajador podrá ejercitar este derecho cuando verdaderamente compruebe ante la autoridad laboral que existe una situación de violación a sus derechos laborales e intereses económicos, respetando la prohibición de ejercitar este derecho cuando exista interposición de quejas o impedimentos a través de los terceros involucrados en el conflicto, que resulten afectados en sus intereses al presentarse la Huelga, la interposición será valorada por la autoridad laboral

competente, quien con apoyo de las autoridades civiles tendrá la capacidad para resolver si la Huelga es lícita y procedente.

La propuesta de reforma a este artículo es con el objeto de volverlo mas completo y detallado señalando a la vez las restricciones que protejan a los terceros involucrados en la actividad laboral de la empresa...

Artículo 446: Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Huelga injustificada será la declarada por medio de la decisión de la junta mediante el laudo correspondiente que especificara que las causas origen de la misma no son responsabilidad del patrón absolviéndolo de las peticiones exigidas, así como del pago de los salarios de los trabajadores correspondientes a los días que hubiere durado el movimiento.

La propuesta de incorporar al presente artículo el concepto de Huelga injustificada es con el objeto de volver el mismo, realmente de aplicación equitativa e igualitaria para el patrón y el trabajador, para que este último conozca plenamente su responsabilidad así como los alcances de sus acciones cuando indebidamente pretenda ejercer un derecho en perjuicio de la empresa.

Artículo 449: La Junta de Conciliación y Arbitraje con el apoyo de las autoridades civiles y demás autoridades pertenecientes a las diversas ramas del Derecho Mexicano, solo deberán hacer respetar el derecho de Huelga cuando este sea declarado legalmente existente y justificado, otorgando a petición de los trabajadores, patrones y terceros involucrados o perjudicados en el conflicto la protección y asesoría jurídica, así como la tutela de sus intereses necesaria y suficiente que estos soliciten para realizar las acciones apegadas a Derecho encaminadas a impedir la suspensión de actividades laborales.

Este artículo se sugiere sea reformado debido a que el actual muestra cierta inclinación a la protección exclusiva de los intereses de los trabajadores, sin mostrar interés alguno en promover la tutela de los intereses de todo aquel tercer involucrado en el conflicto ...

Artículo 450: La Huelga justificada y legalmente existente, deberá tener por objeto:

- 1) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos, del trabajo con los del capital.
- 2) Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia del mismo ó antes si el nivel inflacionario de la región ó la zona económica a la cual el trabajador pertenece, resultare en constante incremento mostrándose en notoria desproporción a la remuneración salarial que perciba el trabajador, resultando insuficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de los miembros integrantes de su familia.
- 3) Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia o antes de llegar a termino del mismo, en caso de presentarse alguna de las condiciones de las ya mencionadas en la fracción anterior del presente artículo.
- 4) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- 5) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo ó del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.
- 6) Derogada
- 7) Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren las nuevas disposiciones de los artículos 399 Bis y 419 Bis.

Debe derogarse la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y ser modificadas las fracciones II, III, y VII, por considerarlas contradictorias en la aplicación de la vida real laboral, a lo estipulado por el mismo artículo en la propia fracción I, además de que considero que las fracciones que contempla el actual artículo son por demás obsoletas y no aplicables a la vida laboral del México de actual las fracciones que contempla el actual artículo 450 restringen, manejan y oprimen el derecho de aumento de la remuneración salarial, necesaria y suficiente para que un trabajador subsista y cubra sus necesidades adecuadamente, eso sin dejar de mencionar que la

actual fracción VI solo fomenta la irresponsabilidad del trabajador y la grilla sindical al fomentar el apoyo de Huelgas Solidarias.

Artículo 451: Para poder suspender la actividad laboral dentro de una empresa ó establecimiento será necesario que :

- I. Que la Huelga tenga por objeto alguno ó algunos de los requisitos que señala el artículo 450.
- II. Que la suspensión de la actividad laboral sea realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La decisión de la mayoría a que se refiere esta fracción podrá ser tomada en cuenta como causa valida para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, conforme a lo dispuesto en el artículo 460 y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.
- III. Que la suspensión de actividades laborales sea dada con la aprobación de todos los sujetos tanto activos como pasivos que integran a la empresa, mismos que serán considerados por la propia Ley como colaboradores directos que dan existencia y equilibrio a la empresa como tal y,
- IV. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 452.

Al actual artículo 451 debe de adicionársele una fracción adicional (III) que incluya a los terceros involucrados o perjudicados en el conflicto, para que la propia Ley Federal del Trabajo les reconozca sus derechos y tutele adecuadamente sus intereses cuando los mismos peligren viéndose afectados al permitirle al trabajador que emplace a Huelga sin tomar en cuenta su opinión como sujetos que colaboran activamente con la actividad de producción ó capital de la empresa.

Artículo 453. El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más

estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la Huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los mismos se encuentren instalados, salvo excepción en que algún tercer involucrado o perjudicado en el con el conflicto de Huelga compruebe ante la autoridad correspondiente que requiere y verdaderamente necesita para salvaguardar y proteger sus intereses económicos, la aplicación de alguna de las medidas ya mencionadas por estar resultando afectados en sus intereses personales y económicos, con el ejercicio del derecho de Huelga al presentarse al mismo tiempo el incumplimiento de las obligaciones contraídas con la empresa con anterioridad ala gestación de la Huelga.

El proponer que se modifique en su último párrafo el artículo 453, es con el único objeto de otorgarle a los terceros involucrados o perjudicados en el conflicto, una verdadera vigilancia y tutela de sus intereses a través de la Ley Federal del Trabajo, misma que actualmente solo se preocupa por brindar protección exclusiva al trabajador descuidando a los primeros quienes conforman una parte importante de la vida y existencia de la empresa...

Artículo 455. Para los efectos de este título, se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de Escuelas y Universidades estatales, locales y federales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

El objeto de proponer la incorporación de Escuelas y Universidades estatales, locales y federales como parte de los servicios públicos es debido a lo establecido por la propia Constitución en su artículo tercero, sin dejar de mencionar que la mayoría de la población del País goza de la educación de

carácter pública y gratuita, siendo entonces la población estudiantil quien se ve más afectada con los estallamientos de Huelgas...

Artículo 456. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes involucradas patrón, trabajador y terceros involucrados o perjudicados en el conflicto, a una audiencia de conciliación en la que se procurará avenirlos, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia justificación o injustificación de la Huelga.

Se propone modificar el anterior artículo ya que considero que los terceros involucrados deben de ser participes en la audiencia de conciliación por las razones que ya se han venido mencionando con anterioridad principalmente por ser estos parte del activo y de la producción de la empresa...

Artículo 457. La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables;
- II. Si los trabajadores, los patrones y los terceros Involucrados o perjudicados en el conflicto no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

Las adiciones que se proponen a la fracción segunda del presente artículo fueron ideadas para terminar con lo exclusivamente tendencioso y favorable solo con los trabajadores, que viene siendo hasta hoy en día este artículo en la actual Ley Federal del Trabajo. Con la inclusión de los patrones y los terceros perjudicados en la fracción II de este artículo verdaderamente se alcanza un equilibrio y una adecuada protección jurídica para todas las partes en el conflicto de Huelga...

...Modificando todos los anteriores artículos verdaderamente se le otorgara un soporte y una aplicación real al artículo 460 de la actual Ley Federal del Trabajo, mismo que en la verdadera practica laboral no es tomado en cuenta debido a las condiciones establecidas en los artículo 450 y 452 de la propia ley laboral, pues al señalarles la propia Ley exclusivamente solo las condiciones establecidas en los dos últimos citados numerales, como las únicas admitidas y reconocidas en materia laboral, para pedir la inexistencia de una

Huelga limita y restringe el libre ejercicio de los derechos de los terceros perjudicados o involucrados en el conflicto, ya que desgraciadamente hasta hoy en día la actual legislación laboral muestra claramente su tendencia a inclinarse en la mayoría de las veces hacia la clase trabajadora olvidándose de tutelar y procurar el equilibrio adecuado entre los intereses de los terceros involucrados .

Dicho lo anterior sugiero que el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo ya con todos los motivos y razones expuestas así como incluyendo todas y cada una de las propuestas planteadas a los numerales anteriores, cambie su contenido sugiriendo quede como sigue...

Artículo 459: La Huelga es legalmente inexistente cuando no se cumplan alguna de las condiciones establecidas en los artículos 440 al 458 incluyendo los apartados "D", además de que podrá declararse la inexistencia de la misma por causas distintas a las señaladas por los citados numerales cuando cualquiera de las tres partes involucradas en el conflicto presenten ante la autoridad laboral o cualquiera de las autoridades que apoyen a la misma en la impartición de justicia para dirimir controversias que se susciten entre las partes; los medios de prueba necesarios, veraces y oportunos que justifiquen y otorguen el soporte para solicitar que la autoridad laboral declare la inexistencia de la Huelga por ser perjudicados en sus intereses en caso de presentarse la misma.

Artículo 466: Los trabajadores Huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios :

- I. Los buques aeronaves, trenes, autobuses, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino;
- II. En los Hospitales, Sanatorios, Clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento y ;
- III. En Escuelas y Universidades locales, estatales y federales de carácter publico, hasta que el periodo lectivo, ciclo o periodo escolar haya concluido o antes si se atravesare un periodo de vacaciones...

La propuesta de incluir una tercera fracción al actual artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo, se realiza con el objeto de terminar con el grave daño y la afectación de intereses que se les ocasiona a los estudiantes que pertenecen a las diversas instituciones educativas que hay en el País cuando se han presentado Huelgas que dejan a su paso un atraso en la educación y en el progreso de la nación...

Artículo 469: La Huelga terminara:

Por acuerdo entre los trabajadores, los huelguistas y los terceros involucrados o perjudicados en el conflicto.

- I. Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito, de emplazamiento de Huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- II. Derogada.
- III. Por laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se sugiere sea derogada la fracción tercera del actual artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo que habla de la terminación de la Huelga mediante Laudo Privado por las razones expuestas en la conclusiones de la presente investigación ...

Artículo 399 bis: Los contratos Colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, salvo excepción en que la situación inflacionaria del país repercuta en el poder adquisitivo de cada trabajador, entonces la revisión de su salario deberá realizarse en el momento en que la situación económica lo amerite y cuantas veces en el año sea necesario hacerlo.

Se sugiere que este artículo sea modificado a razón de que un salario justo y real para un trabajador es aquel que es establecido de acuerdo a las condiciones inflacionarias que sufre el país en cada zona económica que integra al mismo como tal

TERCERA:-

CREACIÓN DE UNA INSTANCIA INTRA-INSTITUCIONAL A LA PROFEDED Y DEMAS PROCURADURÍAS LABORALES ESTATALES EL " C . R . A . T . S " CONSEJO REGULADOR DE ARBITRAJE JURÍDICO PARA EL TRABAJADOR SINDICALIZADO , QUE REGULE Y SANCIONE EL PROCEDER Y LA ACTUACIÓN INTERNA DOLOSA DE LOS SINDICATOS Y SUS LIDERES , HACIA SUS AGREMIADOS Y PATRONES DENTRO DE LA EMPRESA A LA CUAL PERTENECEN.

**CREACIÓN DEL C.R.A.T.S
CONSEJO REGULADOR DE ARBITRAJE JURÍDICO PARA EL
TRABAJADOR SINDICALIZADO**

Antes de hablar de la propuesta que tengo planeada para la Ley federal de Trabajo en materia de Sindicatos, debo empezar por mostrar lo que a mi parecer sería el organismo idóneo para ser el responsable de la vigilancia, normatividad controlador y sancionador de las acciones internas y externas de los Sindicatos Líderes y Directivas, tanto para con sus agremiados así como para con los Patrones, pues como ya lo he venido manifestando a lo largo de toda la presente investigación, la mayoría de los conflictos de Huelga que se gestan hoy en día son consecuencia del absoluto control y manipulación y presión que ejercen los Sindicatos en la vida laboral, actitud que ejercen con descaro, porque hasta el momento la actual LFT no contempla la existencia de lineamientos, restricciones, autoridades u organismos especiales encargados de vigilar la forma y manera de conducirse internamente de los Sindicatos.

En respuesta a este problema sugiero la creación de la Instancia intra institucional a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo PROFEDED, **El Consejo Regulador de Arbitraje Jurídico para el Trabajador Sindicalizado C.R.A.T.S.**, instancia que trabajaría conjuntamente con la PROFEDED contando con el auxilio y colaboración jurídica de las diversas autoridades tanto laborales, civiles y penales cuantas veces la problemática del trabajador Sindicalizado lo ameritara.

Principios del C.R.A.T.S. a favor de una Nueva Cultura Laboral. Consejo Regulador de arbitraje Jurídico para el Trabajador Sindicalizado

Es una realidad que debido a la globalización, la integración económica y el avanzado desarrollo tecnológico, se han constituido fenómenos que han modificado la dinámica economía mundial que en consecuencia han registrado transformaciones tendientes a crear condiciones desfavorables en la vida laboral nacional pues desgraciadamente la actividad Sindical en el País se ha llenado de vicios que entorpecen la relación patrón-trabajador, por tanto se requieren cambios inmediatos que terminen con este problema, de la consistencia profundidad y eficacia de los cambios que se llevan a cabo dependerán, sin duda, el desarrollo y la competitividad del país y sus trabajadores en el escenario económico de las próximas décadas...

En la esfera laboral, a través de la contratación colectiva Sindicatos y Empresas, con objetividad y visión de largo plazo, se han ido mal adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo derivando esta situación en conflictos de Huelgas innecesarias que podrían ser evitadas si existiera una verdadera comunicación entre Sindicato y Patrón.

El C.R.A.T.S. busca que verdaderamente exista un dialogo obrero-empresarial mediante una cambio continuo, mismo que solo podrá darse gracias al empeño y la actitud abierta, decidida y responsable de las partes obreras y empresariales participantes, conscientes de la necesidad de enfrentar exitosamente los cambios que se registren en la actividad productiva nacional.

La idea central que planteo que persiga el C.R.A.T.S. será la de alentar la cooperación entre los factores de la producción dentro de una empresa así como procurar y motivar tanto en patrones como en trabajadores, los procesos educativos y de capacitación en el interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, pues solo con estos, podrá realizarse una adecuada valorización del trabajo humano, un aumento de la producción y la satisfacción de necesidades de los trabajadores y sus familias, lo que implica igualmente el reconocimiento de su cada vez más amplia capacidad de contribución a los procesos productivos, logrando terminar con vicios como la grilla sindical. El C.R.A.T.S se encargará de la vigilancia del proceso y del esfuerzo continuo permanente y corresponsable del trabajador sindicalizado en una empresa, tutelando sus intereses y protegiéndolo de los abusos y represiones de Líderes Sindicales, también tutelaré el dialogo que se presente entre los agremiados, patrones y la propia sociedad encaminándolo hacia una conjunto de principios que tendrán

que materializarse en la experiencia diaria, en la fábricas, los centros de trabajo y los sindicatos.

Solo de esta forma y con el apoyo de las autoridades laborales, civiles etc. del País se logrará constituir un dialogo entre trabajadores, sindicatos y patrones que sirva para construir consensos, métodos y sanciones idóneas para superar cualquier confrontación, contribuyendo a afianzar la cultura democrática y el respeto al Derecho Mexicano, alcanzando un verdadero desarrollo y equilibrio armónico entre Patrones, Sindicatos, y Trabajadores dentro de toda Empresa.

Estatutos y Objetivos Centrales del C.R.A.T.S Consejo Regulador de Arbitraje Jurídico para el Trabajador Sindicalizado

La Forma de conducirse de esta Instancia Intra-Institucional será vigilada por la PROFEDED,(Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) actuando con estricto apego a las disposiciones civiles y penales que contemplan las diversas legislaciones que en estas materias existen en el País, estipulando su conjunto de principios y normas de conducta en aspectos que se enuncian en los siguientes planteamientos:

1. Fomentar en los centros de trabajo, entre patrones y trabajadores así como empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.
2. Velar por que se propicien los niveles de remuneración justos y equitativos dentro de las empresas que promuevan un equilibrio armónico entre el elemento humano fuerza de trabajo y los factores de la producción para fomentar el desarrollo de la productividad y la competitividad, promoviendo que el patrón premie el esfuerzo individual y de grupo generado en el interior de la empresa

3. Vigilar que toda empresa fomente el impulso a la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa posibilitando así un amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito del trabajo.
4. Promover que en todo centro de trabajo se procure el cuidado y la aplicación de las disposiciones relativas a seguridad e higiene, lo que incidirá en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas.
5. Estimular a los Patrones y Líderes Sindicales a la creación de empleos, preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles y la gestación en la empresa de una mayor y mejor capacidad de previsión y adaptación al cambio.
6. Fomentar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales-sindicales se realicen en un clima de armonía.
7. En el ámbito de sus respectivos intereses promover el cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral acordando con las partes que dichos derechos deberán ser ejercidos con responsabilidad y mutuo respeto.
8. Crear conciencia en los Líderes Sindicales que conforme a los principios establecidos en el artículo 123 Constitucional, las controversias laborales solo serán dirimidas mediante procedimiento previo ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, eliminado la intervención de comisiones privadas que entorpezcan el procedimiento, terminado de esta forma con el desequilibrio entre los factores productivos.
9. Procurar la buena fe y la lealtad entre las partes para lograr un buen desarrollo de las relaciones laborales, normando y autorizando todas las actuaciones sindicales creando en los integrantes de la directiva sindical el compromiso para actuar de buena fe con los patrones y con su agremiados, para obtener la plena realización de la justicia y la equidad,

debiendo incorporarse estos valores en los estatutos sindicales de manera oficial y permanente.

10. Toda resolución de controversia laboral de tipo sindical, deberá de sustentarse en el marco de la ley, respetando los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo, por lo que todas las partes propiciarán el desarrollo de una nueva cultura sindical que promueva la consecución de los mismos y termine con los vicios de comportamiento dentro de los sindicatos.

11. Vigilar que los Sindicatos generen una cultura nacional de productividad y calidad en cada uno de sus agremiados, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo en un marco de justicia y equidad social productiva, pactando con los líderes sindicales condiciones apegadas a derecho para exigir prestaciones superiores a las que marca la ley, respetando el principio de a mayor producción mayor remuneración salarial.

12. Vigilar y sancionar a los Sindicatos que se corrompan en su interior hacia intereses patronales o sindicales olvidando por completo el bienestar de sus agremiados, por el contrario será el sindicato el único responsable y encargado de que sus agremiados perciban una remuneración justa y tengan acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva, recibiendo siempre un trato respetuoso del patrón pero conferiéndole a este de igual manera el mismo trato cordial y de respeto.

13. Vigilar que todo Sindicato fomente en sus agremiados la conducta de excelencia en el desempeño de su actividad laboral, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad de las empresas, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de los agremiados

sindicales y de las familias de estos evitando conflictos de Huelgas innecesarios.

14. Fomentar la conciencia tanto en trabajadores, patrones, líderes sindicales así como en las autoridades laborales para impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas, convencidos de los valores que las mismas promueven. Sólo conduciéndose siempre con una alta conciencia moral y en estricto apego a derecho, es posible preservar y crear fuentes ocupacionales y lograr la armonía social, contribuyendo así a la consolidación de una sociedad más libre, justa próspera y democrática.

15. Implementar permanentemente en agremiados, patrones y líderes sindicales actitudes que fomenten la veracidad en las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio, vigilando y tutelando que la responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, sea siempre basada en principios éticos, como valor determinante de su conducta en los procesos productivos.

16. Tutelar que el ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores sea llevada a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos que permitan su sano y transparente desempeño.

Obligaciones de los Trabajadores

- A) Los trabajadores deberán asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.
- B) Preservar íntegramente los bienes que conforman la empresa.
- C) Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, probidad, esfuerzo, creatividad y productividad.
- D) Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.
- E) Realizar sus labores con la calidad, esmero y cuidado apropiados.
- F) Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquello que tienda al mejor desempeño de su trabajo
- G) Mantener una actitud de diálogo con todos los miembros de la empresa, personal directivo y demás trabajadores, privilegiando los argumentos apegados a la razón y a las normas.
- H) Guardar la lealtad y confidencialidad debidas respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en la que laboran.
- I) Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- J) Considerar la participación sindical solo como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados y de ninguna manera utilizarla como medio de presión para el alcance y satisfacción de intereses personales

Obligaciones de los Patrones

- A) Los patrones deberán privilegiar el respeto, buen trato y dignificación de los trabajadores, dentro de un marco de justicia y equidad.
- B) Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la Ley.
- C) Otorgar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo, procurando tecnología, equipos, y materia prima de calidad, a fin de alcanzar el mejoramiento sostenido de la productividad en la empresa, así como contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas.
- D) Cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y vivienda para los trabajadores.
- E) Procurar las medidas de seguridad e higiene y propiciar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.
- F) Realizar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores productivamente.
- G) Llevar a cabo reestructuraciones en la empresa que permitan privilegiar la planta de empleo.
- H) Realizar informes a todas las partes que integran a la empresa con oportunidad, claridad y veracidad la realidad del desempeño de la misma como tal.
- I) Abstenerse por completo de intentar obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales, así como de manipular y corromper a los Sindicatos con el fin de la obtención de intereses personales en perjuicio de los trabajadores agremiados

Obligaciones de los Sindicatos y Lideres Sindicales

- A) Los Sindicatos deberán conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de todos y cada uno de sus agremiados, en caso contrario quedarán sujetos a las sanciones que estipule esta institución conjuntamente con las autoridades laborales, civiles y demás inherentes a la materia.

- B) Velar y respetar en todo momento por el verdadero mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus agremiados.

- C) Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones que sostenga tanto con sus agremiados, así como con patronos y terceros involucrados, haciendo sabedores que en caso de presentarse manipulación alguna con el propósito de obtener beneficios personales, se someterán a la decisión que emita el C.R.A.T.S. con apoyo de las demás autoridades inherentes a la materia.

- D) En toda revisión salarial y contractual, deberán acordarse remuneraciones y prestaciones tales que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural para proveer a la educación obligatoria de sus hijos teniendo siempre en cuenta conciencia para considerar la situación económica general del País y de las empresas a las cuales pertenecen, sabiendo de antemano que no podrán ejercitar el derecho de Huelga arbitrariamente como medio de presión hacia el patrón sin contar con la aprobación de los terceros perjudicados y de los agremiados en el conflicto.

- E) En consideración a que la ley les confiere el derecho de asociación, deberán ceñirse siempre a conductas apegadas estrictamente a derecho así como a las decisiones y autorizaciones que les confiera el propio C.R.A.T.S. para desempeñar su actuación y funcionamiento interno, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.

- F) Realizar las elecciones sindicales que correspondan, previa autorización del registro de sus candidatos por el C.R.A.T.S. en un ambiente de

armonía, respeto y con un amplio sentido democrático para con los patrones así como con sus agremiados

- G) El patrimonio Sindical que los Sindicatos vayan adquiriendo así como el establecimiento de las cuotas sindicales serán supervisados y autorizados por el C.R.A.T.S con apoyo de las diversas autoridades inherentes a la materia, con el fin de evitar desviaciones de fondos que colaboren a los enriquecimientos ilícitos de líderes sindicales que desvirtúen plenamente los fines de la organización.

Obligaciones del C.R.A.T.S

Consejo Regulador de Arbitraje Jurídico para el Trabajador Sindicalizado.

- A) Respetar los derechos de los trabajadores sindicalizados y de los patrones procurando la armonía entre los factores productivos y el Sindicato en el marco de la Ley.
- B) Promover la creación de condiciones materiales y sindicales adecuadas encaminadas al éxito de las empresas y el bienestar de los trabajadores sindicalizados, vigilando que no se cometan abusos a través de líderes sindicales.
- C) Actuar siempre apegado a derecho y a principios éticos con apoyo de las diversas autoridades laborales y demás inherentes a la materia, en beneficio de los mejores intereses de la sociedad, de la empresa y de los trabajadores sindicalizados.
- D) Ejercer sus atribuciones conforme a los principios y limitaciones que le imponga la propia PROFED (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) y demás instancias legales con estricto sentido de justicia, equidad y con probada honradez y eficiencia siempre aplicada en beneficio de los trabajadores sindicalizados.
- E) Ser el único factor de confluencia de las partes, cuando se presente un conflicto interno entre líderes sindicales y agremiados, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.

- F) En caso de que el conflicto requiera la intervención de autoridades diferentes a las de la materia laboral, los litigios deberán resolverse de manera pronta, completa, justa, imparcial y gratuitamente.
- G) Capacitarse y actualizarse permanentemente, así como allegarse del personal adecuado que reúna las características morales, jurídicas y profesionales necesarias para la impartición de justicia y solución de controversias. Personal que deberá de ser removido y rotado por lo menos cada año de su puesto hacia diferentes áreas del C.R.A.T.S. para evitar que se presenten vicios en el desempeño de las funciones del organismo.
- H) Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales que conciernen al adecuado desempeño de la actividad sindical en México.
- I) Fomentar el respeto recíproco entre líderes sindicales y agremiados en el ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales
- J) Fomentar la conciliación, previa o durante el procedimiento laboral por ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto que puede resultar prolongado y oneroso para las partes.
- K) El C.R.A.T.S. tendrá la obligación de implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral que le será conferida para resolver controversias, a fin de mejorar los métodos de selección preparación y promoción lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores
- L) El C.R.A.T.S. tendrá la obligación de ampliar proporcionar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores sindicalizados, pues ello contribuirá a la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos

CUARTA:-**PROPUESTA DE REFORMAS APLICABLES A LOS ARTÍCULOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA, ENCAMINADAS A ESTABLECER UN CORRECTO FUNCIONAMIENTO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO**

En lo que se refiere al título séptimo capítulo II de la actual Ley Federal del Trabajo mismo que trata de las relaciones colectivas de trabajo específicamente de los Sindicatos, Federaciones, y Confederaciones, sugiero se reformen los artículos 357, 358, 359, 362, 363, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 379, 380, 381, 384 y 385 dichas reformas se proponen con el fin de tutelar y sancionar jurídicamente los abusos cometidos, por sindicatos sus directivas y líderes sindicales en agravio de sus propios agremiados, obligándolo a todos los sindicatos a funcionar internamente conforme a los principios que rigen el propio C.R.A.T.S., pienso que solo con estas reformas los Sindicatos y sus Líderes dejaran de cometer atropellos y vejaciones contra de sus propios agremiados, terminado de una vez por todos con los años de doble juego entre agremiados y patrones terminado a su vez con la presión interna ejercida contra patrones en pos de la obtención de la satisfacción total de los intereses de unos cuantos líderes sindicales, debiendo quedar los citados artículos como sigue:

Artículo 357.- Los trabajadores así como los trabajadores de confianza de una empresa tendrán el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa ó restricción establecida por el patrón de la empresa.

Considero que la estipulación que hace el actual artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo mencionado que solamente los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin requerir autorización previa es notoriamente tendencioso, discriminatorio y excluyente ya que no concede autorización a los trabajadores de confianza para poder coaligarse y hacer valer sus derechos ante la empresa a la cual pertenecen, por tanto para que este artículo otorgue una adecuada protección e igualdad jurídica para toda la clase trabajadora debe de ser reformado como se sugirió con anterioridad...

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte del mismo. Cualquier estipulación que establezca multa convencional o sanción alguna en caso de separación o negativa del trabajador a sujetarse a la afiliación del mismo o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo deberá ser notificada por escrito la queja ante las autoridades del C.R.A.T.S, quien será el único organismo encargado de comprobar la queja o inconformidad interpuesta por el trabajador, determinado la sanción a la cual se hará merecedor el Sindicato que infrinja y vulnere total o parcialmente el contenido del presente artículo .

Pienso que el actual artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra incompleto ya que, no es suficiente que el propio artículo se concrete a establecer que a nadie se le puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte del mismo, mencionando también la prohibición para que el sindicato o cualquier miembro de sus directiva puedan establecer multas y sanciones en caso de que algún agremiado decida separarse del mismo, por lo tanto el citado artículo debe de complementarse designando a una autoridad especial encargada de sancionar al Sindicato en caso de incurrir en alguna de las situaciones ya mencionadas, debiendo designar al C.R.A.T.S. como la única instancia quien con apoyo de las autoridades civiles, laborales o penales imponga sanciones y dirima controversias de tipo Sindical.

Artículo 359.- Los Sindicatos tendrán derecho a redactar sus estatutos y reglamentaciones internas, así como a realizar la elección de los líderes que lo representen como tal, debiendo efectuar las citadas actividades siempre con apego y respeto a lo estipulado por las diversas leyes locales y federales mexicanas, contando además con el voto de aprobación del C.R.A.T.S. quien será el organismo encargado de la aprobación, autorización y rechazo tanto de los estatutos así como de los candidatos a líderes Sindicales, cuando mediante previo estudio y análisis detallado de los mismos determinen que son contrarios a derecho ó a la legislación existente de cualquier materia en México o que el candidato (a) a líder Sindical no cuenta con la conducta y moralidad adecuada careciendo de los conocimientos mínimos necesarios para conducir sus acciones en beneficio de los trabajadores Sindicalizados...

Analizando el contenido que actualmente establece el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo principalmente lo que concierne a la amplia libertad si restricción o sanción alguna que la propia Ley confiere a los Sindicatos para que estos establezcan sus estatutos y designen a sus líderes así como a organizar su administración etc. Podemos concluir que esta libertad ha sido aprovechada de manera inadecuada por los Sindicatos en México quienes han

cimentado en este precepto, establecido por la propia Ley, su respaldo protección y su invulnerabilidad para la realización de todo tipo de actuaciones contrarias al beneficio colectivo de los trabajadores, realizando acciones de presión, y manipulación de las relaciones colectivas laborales, con el único fin de satisfacer intereses mezquinos de unos cuantos líderes sindicales aplastando la capacidad de decisión y derechos tanto de agremiados como de patrones; desvirtuando de este modo el ideal del contenido del actual numeral 359 que en su origen fue creado con fines de lucha y beneficio colectivo, por tanto debido a la situación laboral y sindical que actualmente vive México es necesario nombrar a un organismo como el C.R.A.T.S, que regule y supervise la actuación Sindical en México...

Artículo 362.- Derogado

Sugiero que el actual artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo sea exciuido de la misma ya que considero que su contenido ha servido hasta hoy en día para propiciar el "acarreo" de personas para afiliarlas a los diversos Sindicatos, con el fin de que estos últimos sigan convirtiéndose en mayoría aplastante contra el patrón, incrementado las arcas del Sindicato mediante el establecimiento y la obtención de más y más cuotas Sindicales de agremiados que carecen de la edad suficiente para ser reconocidos por la ley Mexicana con capacidad jurídica, libre ejercicio y responsabilidad ante la misma ley de sus actos y acciones , por lo tanto debe de desaparecer este artículo pues contrapone lo establecido por la propia Constitución Política del País y favorece el enriquecimiento y la desviación de recursos a manos de los Lideres Sindicales...

Artículo 363.- No podrán ingresar en los Sindicatos de los trabajadores sujetos al contrato colectivo de trabajo, los trabajadores de confianza de la empresa en la cual prestan sus servicios.

Respecto al actual numeral 363 de la Ley Federal del trabajo considero que debe de ser eliminada la segunda parte del mismo por propiciar los abusos de autoridad de líderes Sindicales para con sus agremiados, favoreciéndolos con una excesiva ingerencia e intromisión Sindical que entorpece la relación laboral existente entre agremiados y Patrones de la empresa; pues considero que ningún Sindicato tiene derecho a limitar y condicionar el derecho de ascenso de ningún trabajador cuando su aptitudes y capacidad laboral le han sido reconocidas por el patrón para ser promovido a trabajador de confianza

obteniendo con dicho nombramiento mejores condiciones laborales y mayores ingresos monetarios en beneficio de su persona y de los integrantes de la familia a la cual pertenecen.

Artículo 365.- Los Sindicatos deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en la Juntas de Conciliación y Arbitraje debiendo en ambos casos presentar copia certificada del registro ante el C.R.A.T.S. quien llevará un control estadístico de los mismos, trabajando conjuntamente con las autoridades laborales locales y federales, actuando siempre como órgano defensor y mediador de conflictos entre trabajadores agremiados y los abusos cometidos por Líderes Sindicales remitiendo por duplicado:

- I. Copia autorizada del Acta de la Asamblea Constitutiva
- II. Una lista con el número nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios;
- III. Copia autorizada por el C.R.A.T.S. de los estatutos realizados y elaborados con estricto apego y respeto a la legislación Mexicana y.
- IV. Copia autorizada del Acta de la Asamblea en que se hubiese elegido la directiva previa autorización conferida por el C.R.A.T.S.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán presentados ante el C.R.A.T.S. a través del Secretario General, el de organización y el de Actas, quienes recibirán sin intermediario alguno la respuesta del mismo.

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo especifica muy ampliamente todas las autoridades ante las cuales deberá de registrarse los Sindicatos tanto federal como localmente, así como la documentación que deberá exhibirse ante dichas autoridades para ser reconocidos como legalmente como tales. solamente faltaría incluir al C.R.A.T.S. quien será la autoridad encargada de normar a los Sindicatos con la capacidad legal adecuada que produzca respeto entre todos los Sindicatos y sus Líderes, haciendo sabedores a estos que no

podrán actuar impunemente contra sus agremiados o contra el Patrón, llevando conjuntamente con las autoridades ya citadas el control estadístico de todos y cada uno de los Sindicatos...

Artículo 366.- El registro del Sindicato podrá negarse únicamente si llegarán a presentarse alguna de los siguientes casos:

- I. Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de los miembros fijado en el artículo 364 y,
- III. Si no se exhiben los documentos requeridos en el artículo anterior ante cualquiera de las Autoridades ya mencionadas o ante el propio C.R.A.T.S.

Considero que respecto a las estipulaciones previstas en el actual artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo en las cuales se especifican los motivos por los cuales puede ser negado el derecho de registro a un Sindicato, debe de adicionársele una fracción adicional que autorice al C.R.A.T.S. como una autoridad más con la capacidad de decisión adecuada para negar el registro, por ser este organismo el encargado como ya se ha venido diciendo, de normar y sancionar la conducta de los Sindicatos y sus Líderes...

Artículo 367.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado oficialmente a algún Sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y al C.R.A.T.S.

Artículo 368.- El registro del Sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje, conjuntamente con la autorización y visto bueno del C.R.A.T.S. producen efectos ante todas las autoridades.

Con el mismo propósito que persigue la reforma propuesta al artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, se sugiere que los actuales numerales 367 y 368 incluyan al C.R.A.T.S. como autoridad reconocida por todo Sindicato como órgano de vigilancia y respeto, haciéndolos sabedores que el hecho de que el registro de su Sindicato deba darse también ante este organismo producirá también efectos ante todas las autoridades...

Como he venido manifestando a lo largo de las propuestas que sugiero sean realizadas a los numerales anteriores de la actual Ley Federal del Trabajo, debo incluir en la propuesta las reformas a los numerales 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 379, 380, 381, 384 y 385 de la actual legislación laboral Mexicana; estas reformas buscan terminar con los vicios existentes en el proceder de actuaciones internas de los Sindicatos y sus Líderes, mismos que derivan en actos de presión hacia el patrón así como en una serie de atropellos y vejaciones en los derechos de los agremiados, sugiriendo que los citados artículos queden como sigue:

Artículo 369.- El registro del Sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución.
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.
- III. Por determinación del C.R.A.T.S., cuando la conducta y actuación interna del Sindicato o alguno de sus líderes provoque se de lugar a una falta u omisión grave Sindical contraria a derecho y a la normatividad que establece el propio organismo, misma que este perjudicando los intereses de agremiados patronos o terceros involucrados en la relación capital-obrero-productiva que existe y da existencia como tal a toda empresa.

Artículo 370.- Los Sindicatos estarán sujetos a disolución suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa, cuando sean cometidos actos contrarios a derecho, ejecutados ya sea por los líderes sindicales o cualquier miembro de la directiva Sindical, cuando tales actos sean encaminados a la realización de acciones de vejación, y restricción de los derechos laborales incluyendo dentro de estos todo tipo de presión interna o externa, ejercida

directa o indirectamente contra los agremiados, patrones o terceros involucrados .

Artículo 371.- Los estatutos de los Sindicatos deberán contener:

- I. Denominación que los distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración específica, no podrá tener duración indeterminada salvo previa evaluación y autorización que le confiera por escrito el C.R.A.T.S. para llevarla a cabo;
- V. Las condiciones para la admisión de miembros, siempre con apego a derecho y previa aprobación de las autoridades laborales correspondientes;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados, mismos que serán del completo conocimiento del C.R.A.T.S. quien será el encargado de admitirlos, aprobarlos y en dado caso rechazarlos;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión así como las correcciones disciplinarias aplicables para los agremiados sindicales; ambos casos estarán sujetos a la decisión que emita el C.R.A.T.S. respecto a la autorización de los mismos, por lo que no podrá llevarse a cabo reunión alguna de la Asamblea Sindical con objeto de conocer la falta del agremiado, ni podrá expulsarse al mismo, hasta que sea el propio C.R.A.T.S. quien determine que la falta cometida por el agremiado es causal suficiente para hacerse acreedor a la expulsión del Sindicato, dicha determinación será tomada conjuntamente con el apoyo de las diversas autoridades laborales y demás materias relativas al caso, con las cuales el C.R.A.T.S. laborara para la emisión conjunta del dictamen que será siempre emitido con estricto apego a derecho;

- VIII. Dar aviso por escrito al C.R.A.T.S acerca de la forma, tiempo y periodo en la que el Sindicato convocará a la asamblea, así como la época en la que tendrán lugar la celebración de ordinarias así como el quórum requerido para sesionar, debiendo esperar la llegada del supervisor de dicho organismo, quien vigilará que los temas a tratar dentro de las sesiones, se lleven a cabo con apego a derecho y con respeto a los intereses de los agremiados;
- IX. Enviar por escrito al C.R.A.T.S. el procedimiento que deberá autorizar este último para llevar a cabo la elección de la directiva Sindical así como el número de sus miembros;
- X. Remitir por escrito al C.R.A.T.S el periodo mínimo y máximo de duración de la directiva Sindical;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del Sindicato; así como redactar por escrito el convenio en el cual se especifiquen las autoridades civiles y penales a las cuales quedarán sujetas dichas normas;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales; las cuales deberán ser aprobadas por el C.R.A.T.S. así como por el 95% del numero total de agremiados sindicales, así como los casos en los cuales las cuotas sindicales dejarán de ser aportadas siendo entre los más importantes cuando algún agremiado presente recurso de queja ante el C.R.A.T.S quién con apoyo de las Leyes civiles y penales determinaran lo que a su derecho convengan así como la sanción a la cual se hará acreedor el Sindicato o el líder Sindical que hubiese incurrido en esta falta realizando acciones dentro del Sindicato encaminadas al enriquecimiento ilícito de directivos sindicales, en caso de comprobarse dicha acción será el propio C.R.A.T.S quien intervendrá al Sindicato en su manejo de administración y captación de cuotas sindicales, hasta que el propio organismo determine la designación de nuevos Líderes Sindicales.
- XIII. Época de presentación de cuentas ante los agremiados, las autoridades laborales y ante el C.R.A.T.S
- XIV. Normas y procedimientos para la liquidación del patrimonio Sindical y;

- XV. Las demás normas que apruebe el C.R.A.T.S. con apoyo conjunto de las autoridades laborales mexicanas

Artículo 372.- Derogado

Artículo 373.- La directiva de los Sindicatos deberá rendir a la Asamblea cada seis meses y al C.R.A.T.S. cada mes por lo menos cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación es indispensable.

Artículo 374.- Los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales con capacidad conferida y restringida por las autoridades civiles, laborales con apoyo del C.R.A.T.S. para:

- I. Adquirir bienes muebles.
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatamente y directamente al objeto de sus institución y,
- III. Con la protección y apoyo de las autoridades para defender sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes

Artículo 375.- Los Sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio de los derechos de los agremiados, patrones y terceros involucrados para obrar o intervenir directamente, cesando dicha intervención Sindical a petición del agremiado siendo conocedor el Sindicato que en caso contrario será acreedor a las sanciones laborales, civiles e incluso penales que les sean asignadas por el C.R.A.T.S. con apoyo de las diferentes autoridades mexicanas que intervengan según sea el caso que se presente, cuando como resultado de una inadecuada o dolosa labor sindical resulte perjudicado el trabajador agremiado.

Artículo 376.- La representación del Sindicato será ejercida a través de un Secretario General o por la persona que designe su directiva, previa

aprobación del C.R.A.T.S para tal efecto. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen de su cargo sin responsabilidad para el patrón no podrán continuar ejerciendo sus funciones salvo decisión contraria que determine el C.R.A.T.S.

Artículo 377.- Son obligaciones de los Sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, el C.R.A.T.S. y las diversas autoridades mexicanas, siempre que se refieran a su actuación interna y externa como Sindicatos.
- II. Comunicar al C.R.A.T.S. por escrito dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones que deseen efectuar a los estatutos para que dicho organismo resuelva respecto de su aprobación.
- III. Informar a las autoridades laborales y al propio C.R.A.T.S. cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren.
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.
- III. Por determinación del C.R.A.T.S., en caso de comprobar la falta u omisión grave del Sindicato en sus actividades de gestión Sindical para con sus agremiados.

Artículo 380.- En caso de disolución del Sindicato el activo se aplicará en la siguiente forma, entre sus agremiados y lo que sobre será destinado al IMSS.

Artículo 381.- Los Sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, más no secciones de los mismos, las federaciones y confederaciones se registrarán por lo estipulado en este capítulo.

Artículo 384.- Las federaciones y confederaciones deberán estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, remitiendo copia de su registro ante el C.R.A.T.S., quien será el organismo regulador de sus actividades.

Artículo 385.- Para los efectos del artículo anterior las federaciones y confederaciones se acatarán a lo establecido por el artículo 365 de la presente Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.-

REFORMAS A LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE RIGEN Y NORMAN EL ESTABLECIMIENTO DE LOS SALARIOS MINIMOS EN MÉXICO A FIN DE ESTABLECER UN SALARIO MINIMO EQUITATIVO Y REAL PROPORCIONADO AL NIVEL INFLACIONARIO, QUE EVITE LA FORMACIÓN DE HUELGAS EN MEXICO.

En relación a la propuesta que tengo ideada para favorecer el incremento salarial, para combatir la gestación de Huelgas e intromisiones Sindicales desgastantes e innecesarias sugiero sean reformados los artículos 82, 84, 86, 90, 91, 92, 93, 94, 95 y 96 de la Ley Federal del Trabajo sugiriendo queden como sigue:

Artículo 82.- Salario es la retribución en moneda de curso legal y compensación en especie que debe pagar el patrón al trabajador por el desempeño de su actividad laboral.

Artículo 84.- El Salario se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria más las gratificaciones, percepciones habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad de carácter obligatorio que el patrón entregara al trabajador como paga por su actividad laboral.

Artículo 86.- A actividad laboral igual, desempeñada en igualdad de puesto, cubriendo las jornadas que marca la propia ley satisfaciendo igualdad de condiciones de trabajo, igualdad de conocimientos y habilidades técnicas y especiales; sin importar que las labores sean realizadas en diferentes clases de empresas deberá corresponder salario mínimo y máximo de acuerdo al puesto que se desempeñe.

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo más gratificación en especie, todo trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo dentro de alguna empresa o

establecimiento. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer en su totalidad las necesidades normales de un padre de familia y de un jefe de familia y los integrantes de la misma en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, debiendo respetar el patrón el concepto de utilidad social procurando el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario, facilitando el acceso de los trabajadores a la obtención de los satisfactores

Artículo 91.- Los Salario mínimos serán establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Comisión Nacional de Salarios mínimos conjuntamente con las autoridades de cada región, estableciendo los mismos mediante la realización previa de análisis y estudios detallados de las necesidades económicas de los trabajadores que habitan en cada entidad del país. Los salarios mínimos deberán ser incrementados en proporción de la constante inflacionaria del País tomando en cuenta el valor del Peso Mexicano sin que se estipule un plazo o número máximo de las veces al año que sean necesarias para efectuar dichos incrementos salariales.

Artículo 92.- Cada entidad federativa tendrá su propio salario mínimo de acuerdo al nivel inflacionario de cada región ó área geográfica y será aplicado para todos los trabajadores de la entidad o zona federativa, independientemente de las ramas de la industria o del comercio, profesiones, oficios ó trabajos especiales que desempeñen.

Artículo 93.- Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90 disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades, mismo que será establecido por cada Estado con apoyo de la SAGAR, las autoridades agrarias y de la comisión de salarios mínimos regional, permitiendo a su vez que el campesino participe activamente en la fijación del salario, por ser este la principal fuerza de trabajo que hace que el campo produzca.

Artículo 94.- Los salarios mínimos serán fijados por las comisiones regionales de cada entidad federativa conjuntamente con el gobierno y los representantes de los patrones y los trabajadores, previo estudio y análisis detallado de las condiciones inflacionarias del País tomando en cuenta las

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo y el análisis detallado de las hipótesis y cuestionamientos planteados, mismos que motivaron al estudio profundo de la presente investigación, analizando los aspectos que ocultamente se encierran en el libre ejercicio, del derecho de Huelga, ejercido por la clase trabajadora, quien deposita el manejo de la misma, a manos de la total falta de control y desmedida fuerza que posee el Sindicalismo en México hoy en día causando múltiples fenómenos de carácter social y laboral, mismos que repercuten en el México contemporáneo frenando el desarrollo industrializado del mismo, finalmente doy fin a la presente investigación realizando las siguientes conclusiones...

PRIMERA - Desgraciadamente los derechos que el propio artículo ciento veintitrés Constitucional, así como los diversos numerales que la legislación laboral mexicana confieren en la actualidad a los trabajadores, entre los que destacan el de libertad de coalición y el de Huelga; han sido interpretados y utilizados a conveniencia de los Sindicatos y sus líderes, solo para obstaculizar la relación laboral existente entre el Patrón y los Trabajadores, perjudicando con este hecho a ambas partes y también los terceros involucrados ó perjudicados en la Huelga, privándolos del derecho de audiencia, mostrando que son estos, quienes a hoy en día no son protegidos adecuadamente por la legislación laboral mexicana, siendo considerados por esta última como sujetos pasivos ajenos al problema de Huelga, limitando en gran medida sus derechos y capacidad plena de ejercicio en lo que se refiere a la defensa de sus derechos, negándoles intervención y participación alguna en el derecho de Huelga, a pesar de que, en la actualidad, se demuestra claramente, que con la suspensión de actividades laborales, que se derivada de la Huelga, se ven gravemente afectados sus intereses económicos y personales, de manera directa ó indirectamente, observándose detalladamente que a la mayoría de los grupos de trabajadores que emplazan a Huelga, lo que verdaderamente les interesa es la suspensión indefinida de actividades laborales despreocupándose si la Huelga es calificada como legalmente ó ilegalmente existente...

SEGUNDA - Es completamente inaceptable que en la actualidad nuestra Ley Federal del Trabajo, permita la existencia de Huelgas solidarias que con su simple existencia sólo sirven para fomentar la irresponsabilidad laboral y la

pereza del trabajador, causándole este tipo de Huelgas, un grave daño al país al frenar su desarrollo económico y productivo. tanto a nivel nacional así como a nivel empresarial. Además de que las autoridades laborales deben de llevar a cabo siempre, la suplencia correcta de la demanda del trabajador así como también especificar que el momento adecuado. para que se declaren incompetentes para resolver la Huelga deberá ser después de haber realizado el emplazamiento al Patrón.

TERCERA - Es inadmisibile que la Ley Federal del Trabajo confiera capacidad jurídica, a personas que sin poseer la más mínima instrucción y preparación profesional, que la Ley exige a un individuo para ser considerado apto para licenciar el Derecho, y ejercitar la impartición de justicia. puedan entonces, dirimir y resolver alguna Huelga emitiendo los llamados Laudos Privados, mismos que por lo regular tienden a ser manejados por alguna de las dos partes involucradas en el problema, tendiendo los ya mencionados árbitros privados, a favorecer con su decisión, solo a aquella parte que se muestre más agradecida, ya sea múneteriamente ó satisfaciendo cualquier tipo de exigencia particular, al emitir el Laudo que dirimirá la controversia y que satisfecerá en su totalidad los intereses, de dicha parte a la cual favorecerán con dicho Laudo. Además de que existe la opción de la Requisa Administrativa a la cual equivocadamente, la Ley solo autoriza a el sector gubernamental, para poder acudir a la misma como medio de solución al problema sin que se afecten los intereses de la empresa y se restrinjan los derechos de los trabajadores...

CUARTA - Es una lástima el observar como en la actualidad, el principio de igualdad común y de protección, bajo el cual nació el Sindicalismo en México como respuesta, a la situación laboral de constante opresión, vejación, y desigualdad que sufrían los trabajadores desde la época del Porfiriato; se desvirtuó y corrompió en su totalidad, a manos de líderes sindicales corruptos que se han enriquecido a costas de la empresa, sacrificando y aventando por delante a sus agremiados, incumpliendo cínica y descaradamente con las obligaciones de lucha, por el beneficio colectivo, mismas por las que deben velar y tutelar, siendo hoy en día los Sindicatos en México, verdaderas Mafias de poder y de tráfico de influencias que manipulan arbitrariamente y a su conveniencia, la negociación del contrato Colectivo. logrando observar como son ejercidos en agravio de la empresa y de sus propios agremiados todo tipo de abusos y de irregularidades legales amparados al margen de los estatutos internos que los rigen, mediante la interpretación a su conveniencia de la Ley Federal del Trabajo. quien les confirió libre albedrio para dirigirse, sin poder imaginar la sangría en lo que se convertiría con el paso del tiempo el Sindicalismo en México.

QUINTA - La actual Ley federal del Trabajo solo ha sido reformada en una mínima parte en contados y perfectamente seleccionados numerales, que lejos de beneficiar al trabajador lo han ido poco a poco desamparando, sin que este se de cuenta, dejando a un lado nuestros legisladores las urgentes reformas en lo que respecta a Huelga, Sindicalismo y Salarios mínimos que la vida actual laboral del País demanda y necesita. observando durante el desarrollo de la presente investigación, que dichas reformas no se han aún originado, porque no convienen a los intereses tanto de los poderosos empresarios así como de los Líderes Sindicales quienes se han encargado de colocar candados a la LFT para no verse afectados con la implementación de reformas de esta especie...

SEXTA - Es necesario la creación de un organismo intra-institucional adjunto a la PROFEDED y demás Procuradurías Laborales estatales en el País el C.R.A.T.S que regule, tutele, sancione y vigile, el proceder doloso en el manejo interno de las actuaciones Sindicales, ejecutadas a través de sus Líderes, tanto para con sus agremiados así como para con la empresa a fin de establecer verdaderas condiciones de igualdad salarial y laboral de beneficio entre los trabajadores y patrones, apegadas a la materia laboral y respetando las demás Leyes inherentes a la materia, que actualmente no existen en la vida laboral de México...

SÉPTIMA - Tanto la Huelga, como las desmedidas e innecesarias intromisiones Sindicales, no se pueden evitar a hoy en día en el País, debido a que la fijación de salarios mínimos en el País se realiza de manera obsoleta e inadecuada, completamente desproporcionada al nivel inflacionario que sufre desde hace mucho tiempo el País en cada una de sus entidades federativas, sin tomar en cuenta que el ideal del salario en México no siempre debe ser exclusivamente la retribución monetaria, sino también el complemento con la retribución en especie y los incentivos de productividad, solo así el salario mínimo, que la propia Ley Federal del Trabajo confiere a la clase trabajadora en el País dejara de ser, la burla y la ofensa más grande que se comete hasta hoy en día con la clase trabajadora...

BIBLIOGRAFÍA

CASTOREÑA, José de J., *"Manual de Derecho Obrero"*, 8a. Edición. México 1999, 200 pp. , Editorial Porrúa.

CEPEDA BELTRÁN, Juan B. *"Ley Federal de Trabajo y otras Leyes laborales Comentarios y Jurisprudencia"*, México 1999, 800 pp. Editorial Esfinge S.A. de C.V

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *"Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo"*, México 1999, 257 pp. Editorial Porrúa.

BARROSO FIGUEROA, José. *"Derecho Internacional del Trabajo. Con referencias y soluciones aplicadas a México "*, 9ª. Edición, México 1998 402 pp., Editorial Porrúa.

"Derecho del Trabajo" .Tomo II. Derecho Individual, Derecho Colectivo., 11ª. Edición actualizada, México 1999. 926 pp. Editorial Porrúa.

"Derecho Procesal del Trabajo". 5a. Edición actualizada, México 1999. 653 pp. Editorial Porrúa.

"El Derecho Administrativo laboral y la Administración Pública del Trabajo en México", 2ª. Edición 1998,119 pp. Editorial Porrúa.

"El Sindicalismo Universitario y otros temas Laborales", 3a. Edición. México 1999, 246 pp. Editorial Porrúa.

"La reforma del Proceso Laboral". 5ª. Edición, México 1999, 140 pp. Editorial Porrúa.

BUEN L. Néstor de y BUEN U. Carlos de. *"El Trabajo, el derecho y algo más"*, 2ª Edición. México 1999. 270 pp. Editorial Porrúa.

CANABELLAS, Guillermo. *"Derecho de los Conflictos Laborales"*. Buenos Aires Argentina 1998. 320 pp. Editorial Omeba.

GARZA ANCIRA, César. *"La Huelga"*. México 1998. 250 pp. Editorial Departamento Editorial México.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *"La Huelga, un análisis comparativo"* 6ª. Edición, México 1998. Editorial Electrocomp S.A de C.V.

REYES PONCE, Agustín. *"Administración de Personal (segunda parte) Sueldos y Salarios"*. 24ª. Edición. México 1998. 235 pp. Editorial Noriega Editores.

COSIO VILLEGAS, Daniel. *"Historia Moderna de México "Tomo correspondiente al Porfiriato y la vida social "* México 1957. 280 pp.

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". México 2001. 147 pp. Editorial Porrúa.

"Ley de Vías Generales de Comunicación". México 2000. 158 pp. Editorial Porrúa.