

40721
326



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"**

**RECUENTO. REQUISITO INDISPENSABLE PREVIO A LA
SUSPENSIÓN DE LAS ACTIVIDADES, CUANDO SE HA
EMPLAZADO A HUELGA POR FIRMA DE CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MIREYA NOVA GARCIA

ASESOR: LIC. ALFONSO OMAR VIVAS ZACARIAS

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

SAN JUAN DE ARAGÓN ESTADO DE MÉXICO 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIA

B

**A DIOS
POR LA LUZ QUE SIEMPRE HA
GUIADO MI CAMINO**

**A MIS PADRES
POR EL EJEMPLO DE TENACIDAD,
PERSEVERANCIA Y ESFUERZO QUE
ME HAN DADO SIEMPRE CON MUCHO
AMOR**

**A MIS HERMANOS
SIMPLEMENTE PORQUE LE HAN
DADO A MI VIDA UNA VISION MAS
AMPLIA, TRANSMITIENDOME GRAN
SEGURIDAD POR HABER RECORRIDO
ANTES UN CAMINO SIMILAR AL MIO**

**A FER
CON QUIEN HE COMPARTIDO
MUCHOS SUEÑOS. ESTE UNO DE
ELLOS**

**A USTEDES
POR LA CALIDEZ CON QUE SIEMPRE
ME HAN RECIBIDO**

**A BUFETE DE BUEN, S.C.
SIN DUDA A TODOS LOS QUE LO
CONFORMAN POR LA EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS COMPARTIDOS
GENEROSAMENTE**

**A MI ASESOR
QUIEN EN EL AULA Y DURANTE EL
DESARROLLO DEL PRESENTE
TRABAJO DEMOSTRO APOYO
INCONDICIONAL Y CONFIANZA EN MI**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

C

**RECUENTO. REQUISITO INDISPENSABLE PREVIO
A LA SUSPENSIÓN DE LAS ACTIVIDADES,
CUANDO SE HA EMPLAZADO A HUELGA POR FIRMA DE
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

INDICE

INTRODUCCIÓN

1

CAPITULO PRIMERO

MARCO HISTORICO

1.1. Epoca Colonial	1
1.2. Epoca Independiente	15
1.3. Epoca Moderna	32

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS BASICOS.

2.1. Trabajador y Patrón.	51
2.2. Relación de Trabajo	61
2.3. Contrato de Trabajo.	68
2.3.1. Contrato Individual de Trabajo	71
2.3.2. Contrato Colectivo de Trabajo	78
2.3.3. Contrato-Ley	83
2.4. Sindicato	87
2.4.1. Gremiales	93
2.4.2. De empresa	94
2.4.3. Industriales	94
2.4.4. Nacionales de Industria	95
2.4.5. De oficios varios	95
2.4.6. Universitarios	96
2.4.6.1. De personal académico	97
2.4.6.2. De personal administrativo	97
2.4.6.3. De Institución	98
2.5. Huelga	100

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO TERCERO

EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR FIRMA DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

3.1. Huelga. Requisitos para su iniciación	106
3.1.1. Requisitos de forma	107
3.1.2. Requisitos de fondo	108
3.1.3. Requisitos de mayoría	108
3.2. Objetivos	110
3.3. Procedimiento	112
3.3.1. Gestación	112
3.3.2. Preshuelga	114
3.3.2.1. Presentación del pliego de peticiones	115
3.3.2.2. Emplazamiento	118
3.3.2.3. No trámite al emplazamiento	120
3.3.2.4. Efectos del emplazamiento	124
3.3.2.5. Contestación	128
3.3.3. Conciliación	129
3.3.3.1. Audiencia	130
3.3.4. Suspensión de las labores	132
3.3.4.1. Trabajadores de guardia	133
3.3.4.2. Otros trabajadores	134
3.3.5. Calificación	134
3.4. Huelga existente	135
3.5. Huelga inexistente	135
3.5.1. Solicitud de inexistencia	135
3.5.2. Causas para solicitar la inexistencia de la huelga	137
3.5.2.1. Que la suspensión de las actividades, no se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.	138
3.5.2.1.1. Recuento	139
3.5.2.1.2. Efectos de la declaración de inexistencia	140
3.5.2.2. Que no tenga por objeto alguno de los señalados en las fracciones I a VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.	141
3.5.2.3. Que no se hubiesen observado los requisitos que señala el artículo 920 de la Ley de la materia.	141
3.6. Huelga lícita	141
3.7. Huelga ilícita	142
3.7.1. Solicitud de ilicitud	142
3.8. Huelga justificada	144
3.9. Huelga injustificada	144
3.10. Procedimiento Contrato-Ley	144

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

3.11. Propuesta de reformas y adiciones a los artículos 387,
451, 923 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. 145

CONCLUSIONES 156

BIBLIOGRAFÍA 161

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

Es preciso retroceder en la historia, y mirar que los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo, son una consecuencia inevitable de la marcada explotación en que los trabajadores prestaban sus servicios, esto es, la Ley Federal del Trabajo y los derechos consignados en ella son el resultado de importantes movimientos sociales, derivados de la desigualdad entre el trabajo y el capital, es por ello que a lo largo de este proceso histórico, surgen figuras de gran importancia que a la fecha continúan vigentes, y que no puede en forma alguna pensarse en que estas prerrogativas se vean reducidas, ya que esto implicaría un grave retroceso en perjuicio de la clase trabajadora.

Si bien es cierto que el derecho del trabajo no puede y no debe permanecer estático frente a los cambios sociales, científicos, tecnológicos, económicos y en los más diversos aspectos que se viven actualmente en nuestro país, también lo es que no debemos olvidar el espíritu que animó a nuestro legislador a establecer ciertos derechos a favor de los trabajadores, es por ello que sin olvidar la esencia propia del derecho del trabajo, es necesario considerar que las situaciones y circunstancias motivadoras de antaño, no son las mismas que las que se presentan en la actualidad, y ante ello se requiere contemplar posibles cambios que sigan preservando dicha esencia, pero que además permitan obtener un beneficio a favor de la clase trabajadora.

Diversos doctrinarios reconocen la naturaleza social de nuestro derecho obrero, naturaleza que como decía anteriormente obedece a condiciones muy peculiares que se han presentado a lo largo de la historia y que aún en la actualidad no han sido del todo superadas.

Con la celebración del Congreso Constituyente en Querétaro nació lo que se ha dado en llamar el constitucionalismo social mexicano, postulándose más adelante

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en la Ley Federal del Trabajo valores como la dignidad y la libertad de aquellos quienes con su esfuerzo pretenden cubrir sus necesidades diarias, y cuyo patrimonio lo constituye su fuerza de trabajo, para ello instituyeron diversas figuras, tal es el caso del derecho a la huelga, es uno de los derechos que revisten una importancia mayor, puesto que representa una manifestación de inconformidad de un número considerable de trabajadores, ante las condiciones en las que prestan sus servicios, y al no ser escuchados por el patrón, se ven en la necesidad de ejercitar este derecho.

Es aquí donde los Sindicatos cobran un papel destacado, ya que deberán ser los portavoces de los trabajadores a fin de ejercitar el derecho antes mencionado, sin embargo, en muchas ocasiones no representan los intereses de los trabajadores, sino su propio beneficio económico, es así que podemos hablar de la existencia de los llamados contratos de protección, esto es, una Empresa firma con un Sindicato —que no necesariamente representa los intereses de la mayoría de los trabajadores dentro de la Empresa— un contrato colectivo de trabajo, con lo que la Empresa logra evitar firmar un contrato con otro Sindicato que si represente a los trabajadores, además de que el contrato firmado con éste Sindicato, no representa un grave peligro económico para la Empresa, debido a las condiciones en que fue pactado.

Analizando esta circunstancia en particular y considerando que no es en realidad lo que el legislador pretendió, he llegado a la conclusión de que se requiere una reforma a la Ley Federal del Trabajo, y en sentido estricto a los artículos 387, 393, 394, 451, 920 y 921 de dicho ordenamiento legal, lo anterior a fin de que sea posible determinar con exactitud que previo a dar trámite al emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, la Autoridad se cerciore de que el Sindicato emplazante en realidad esté representando el interés de la mayoría de los trabajadores de la Empresa a la que pretende emplazar, para ello podrá solicitar al Sindicato le proporcione los documentos con los que acredite que representa a la mayoría de los trabajadores de la Empresa, a fin de realizar el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

procedimiento establecido en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al recuento.

Es por ello que a continuación se transcriben las adiciones y las reformas que se proponen a los artículos mencionados.

"Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo, cuando por lo menos el 50% más uno de sus trabajadores pertenezcan a dicho sindicato.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."

"Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios, jornada de trabajo, días de descanso, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y aquellas condiciones de trabajo consignadas por esta ley a favor de los trabajadores."

"Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento, o en condiciones equivalentes a las que señala esta ley. "

"Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;**
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría del cincuenta por ciento más uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento.**

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920."

"Artículo 920. 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 él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspendan 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;**

El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con catorce 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 hora en que el patrón quede notificado."

"Artículo 921. 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 cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, señalando en el mismo acuerdo que ordene el emplazamiento al patrón, día y hora para la

celebración de una audiencia de conciliación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al emplazamiento, de igual manera deberá señalar lugar, día y hora para efectuar dentro de las setenta y dos horas siguientes al emplazamiento, el recuento correspondiente a fin de determinar que en dicho emplazamiento a huelga participa la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 451 fracción II de la presente ley, lo anterior sin perjuicio de que continúen las pláticas conciliatorias durante todo el periodo de prehuelga, es decir hasta antes de la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento.

En el recuento a que se refiere el párrafo anterior, se observarán las normas señaladas en el artículo 931.

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 responsabilidades inherentes al cargo."

Agrego el texto siguiente bajo el numeral 921 Bis:

"Artículo 921 Bis. Si del recuento se desprende que no es la voluntad de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento conforme al artículo 451 fracción II, la que participa en el emplazamiento a huelga, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje ordenará el archivo del expediente."

De esta manera por un lado se evitaría la existencia de los llamados contratos de protección, la aparición de los Sindicatos fantasma, y por otro lado, que una vez ya iniciada la suspensión de labores dentro de la Empresa, exista el riesgo de que se declare inexistente la huelga porque la suspensión no se haya realizado por la mayoría de los trabajadores de la propia Empresa, con las inherentes consecuencias de la declaración de inexistencia.

PAGINACION DISCONTINUA

CAPITULO PRIMERO

MARCO HISTORICO

1.1. EPOCA COLONIAL

Se ha dicho acertadamente que estudiar el antecedente histórico de cualquier suceso de la vida constituye una parte fundamental para comprender mejor la evolución de los acontecimientos así como el estado actual en que se encuentran; es decir, para comprender mejor el presente es necesario revisar el pasado y entender las condiciones en que se presentaron los hechos, así como las causas que dieron origen a los mismos, de este modo lo que pretendo en el presente capítulo, es precisamente eso, estudiar de una manera general todos aquellos acontecimientos que de una forma u otra influyeron en la creación de nuestro Derecho del Trabajo, y en consecuencia en el establecimiento de los derechos consignados en la ley en beneficio de la clase trabajadora.

En particular, en la presente investigación se tratará de relacionar aquellos sucesos históricos que motivaron la creación del derecho de huelga, y de esta forma poder entender la naturaleza de esta figura jurídica, así como las repercusiones que representa tanto para la clase trabajadora como para el patrón, y entonces estar en posibilidad de proponer ciertas reformas a la Ley Federal del Trabajo en esta materia, para así evitar que se continúe haciendo un uso indebido de este derecho en perjuicio de la clase trabajadora.

Nos remontaremos a la época de la Colonia, en donde no puede pasarse por alto que el más importante ordenamiento legal fue lo que se denominó Leyes de

2

Indias, se dice que este ordenamiento jurídico fue creado antes de que se supiese si existía el país donde habría de tener aplicación; recordaremos que el genovés Cristóbal Colón se dirigió hacia Portugal solicitando ayuda al Rey de dicho país, quien en ese momento solo tenía interés en realizar exploraciones sobre las costas africanas, motivo por el cual Cristóbal Colón se dirigió a España, en donde expuso a los Reyes Católicos su intención de realizar una expedición a fin de descubrir nuevas tierras cuyo propósito principal eran las Indias, para este propósito en 1492 se firman las capitulaciones de Santa Fe, en las que se establecía que todos los beneficios que resultaren de la expedición y descubrimiento serían a favor de los Reyes Católicos, así comienza la primera expedición que parte el 3 de agosto de 1492 al mando de Cristóbal Colón, quien después de viajar un poco más de dos meses, llega el 12 de octubre de 1492 al Continente Americano; después de varias expediciones, finalmente se prepara la gran expedición al mando de Hernán Cortés, iniciándose entonces la conquista de América.

Títulos, altos cargos públicos, territorio, fueron algunas formas que los Reyes Católicos utilizaron para recompensar a los conquistadores, sin embargo todos estos beneficios de nada hubiesen servido si no contaban con una mano de obra que hiciera producir sus riquezas, con ello sobreviene lo que se conoce como la encomienda.

La Encomienda

La encomienda es una figura instaurada por la Corona Española a favor de los conquistadores que consistía en dar al encomendero un determinado número de indios para que los instruyera y les enseñara la doctrina católica, a cambio, los indios debían prestarle sus servicios y darle un tributo al encomendero, situación que se vio agravada en parte porque a la llegada de los españoles, estos

encontraron en los indígenas una gran fuente de riqueza, independientemente de la riqueza natural que también existía, ya que vieron en ellos la posibilidad de utilizar su mano de obra que era abundante y gratuita, toda vez que ellos hasta ese tiempo no concebían el valor del dinero y las riquezas como lo hacían los españoles, convirtiéndose en una terrible explotación alejándose por completo de lo establecido por la Corona Española.

Leyes de Indias

Como se puede observar, las condiciones se tomaron miserables por decirlo de algún modo para los habitantes del territorio al que después los españoles denominarían Nueva España, dichas condiciones dadas su gran injusticia fueron dadas a conocer a los Reyes Católicos, quienes en un gesto de humanidad pretendieron evitar la explotación por parte de los encomenderos para con los indígenas, para tal efecto emitieron diversas disposiciones tales como cédulas, provisiones, ordenanzas, instrucciones o cartas, disposiciones que más tarde llegarían a constituir un ordenamiento jurídico de vital importancia que es lo que se conoce como Leyes de Indias, este ordenamiento jurídico es considerado por la mayoría de los doctrinarios como un modelo a seguir, ya que contenía diversas disposiciones que denotaban una gran calidad humana; desgraciadamente, en la misma medida los tratadistas coinciden en que este ordenamiento jurídico no tuvo aplicación en la práctica; es decir, nunca se materializaron a la vida real las diversas disposiciones contenidas en el citado cuerpo de leyes, tal es el caso de José Dávalos quien al respecto manifiesta: "Independientemente de la buena voluntad que privara al momento de irse creando la legislación de indias, lo real fue que estas disposiciones no funcionaron en la práctica, de ahí la conocida expresión del Marqués de Lacroix: 'obedézanse pero no se cumplan' ".¹

¹ DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, México, 2ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1991, p. 25.

Actualmente podemos tener acceso a tan importante documento jurídico, debido⁴ a que personas interesadas en la materia se han dado a la tarea de recopilar las disposiciones dictadas durante esa época y que conforman las Leyes de Indias, se tiene conocimiento de que la primera recopilación de los ordenamientos jurídicos fue elaborada durante los años comprendidos de 1680 a 1681 a la que se denominó Recopilación de Leyes de los Reinos de Indias.

De los estudios realizados sobre la recopilación de las Leyes de Indias destacan en materia de trabajo las siguientes disposiciones:

1. Establecimiento de una jornada máxima de trabajo. Disposición que se encuentra a partir de 1593 en la Ley VI del Título VI del Libro III del ordenamiento jurídico en comento.
2. Descansos semanales. En 1541, Carlos V estableció en la Ley XVII, Título I de las Leyes de Indias los descansos semanales, ordenando que estos fueran los domingos y días de guardar, de lo anterior se desprende que el origen de tal disposición fue religioso.
3. Pago del séptimo día.
4. Protección al salario. Se establece la protección al salario principalmente en tres aspectos:
 - a) Debía ser en efectivo. Disposición que fue establecida por ordenes de Felipe III el 26 de mayo de 1609 en la Ley VIII, Título XIII, Libro VI, en la que se determinaba que el pago debía hacerse precisamente en dinero, no siendo permitido que pudiese entregarse vino, miel o cualquier otro producto.

- b) Debía ser oportuno. A este respecto se encuentran antecedentes en la Ley IX, Título XV, Libro XI, en donde se establece que se debería pagar a los indios en las minas los sábados en la tarde.
 - c) El pago debía hacerse delante de un testigo a fin de evitar engaños, no siendo permitido que les faltara parte alguna de su salario.
5. Establecimiento de normas protectoras para la maternidad, producto de una reunión de la Corona en 1512 a fin de escuchar a los dominicos quienes habían informado a la Corona sobre los abusos y excesos de que eran objeto los indígenas por parte de los españoles, en esa misma ocasión se determinó que la edad mínima para la prestación de los servicios era la de 14 años.
6. Proporcionar atención médica a los trabajadores, de igual manera, se estableció el descanso durante las enfermedades, obligando a los encomenderos a cubrir el salario mientras la enfermedad durara.
7. Dentro de la Ley V, Título X, Libro V de 19 de octubre de 1514, encontramos un principio que ha sido retomado en la actualidad por la Ley Federal del Trabajo, que es el de "verdad sabida", mismo que era aplicable en beneficio de los indios.

No es solo coincidencia que en la actualidad muchas de las figuras citadas se encuentren en los ordenamientos vigentes, ya que precisamente encontramos sus antecedentes en preceptos como el que nos ocupa.

Desafortunadamente, como se ha mencionado, todo este conjunto de disposiciones no fueron llevadas a la práctica por diversas circunstancias, coincidiendo algunos autores que la principal causa de la poca efectividad de las

6

Leyes de Indias era que en realidad no existían sanciones para aquellos supuestos en que la ley no fuera debidamente cumplida, en otras palabras, ante la inobservancia de la Ley no existía castigo alguno.

En mi opinión otra causa que motivó la inobservancia de las Leyes de Indias fue que todo este conjunto de medidas y disposiciones no fueron pensadas y elaboradas de acuerdo a las condiciones de vida y necesidades de los habitantes de la Nueva España, sino que se crearon en base a la estructura jurídica existente en España, tan es así que algunas de las instituciones vigentes en España en esa época, fueron trasladadas a la Nueva España, por poner tan solo un ejemplo se menciona el Consejo de Indias cuya institución homóloga en España lo fue el Consejo de Castilla.

El Repartimiento

Al irse degenerando la encomienda, surgen otras formas de trabajo, entre las que destaca el repartimiento al que también se conoce como cuatequil, el repartimiento consistía en la facultad que tenían los españoles de señalar un número determinado de indígenas a través de una persona que era denominado juez repartidor, quien se encargaba como ya se dijo de señalar un número de indígenas para que salieran de los pueblos a realizar los trabajos duros en las minas y en el campo.

Esta situación era obligatoria para los hombres de entre 18 y 60 años, en esta figura a diferencia de la encomienda, el trabajo ya era retribuido, sin embargo y con gran similitud con la figura señalada, también se presentaron los excesos, a grado tal que aquellos varones que no quisieran cumplir con esta obligación eran multados con cantidades muy elevadas.

Al enterarse la Corona Española de que el sistema de trabajo consistía una verdadera explotación de los indios, prohibieron el mismo mediante una cédula real de 1601, restableciéndose nuevamente en 1609, finalmente en 1631 queda abolida la aplicación de este sistema de trabajo aunque no en forma definitiva pues subsistía la obligación de los pueblos de destinar un 4% de la población para estos trabajos.

Gremios

Durante el transcurso del tiempo encontramos que el desarrollo de la historia del trabajo ha pasado por diferentes formas de estructuración, así tenemos que entre las primeras organizaciones obreras encontramos los llamados "gremios", que eran organizaciones obreras que se agrupaban de acuerdo a talleres u oficios.

Pues bien, estas organizaciones obreras encuentran sus orígenes en aquella época en Europa en que la sociedad estaba organizada bajo el régimen feudal, ya que por las constantes invasiones de que eran objeto los pueblos, éstos se vieron obligados a agruparse dentro de la demarcación del territorio del señor feudal o noble como también era conocido, quien a cambio de recibir los servicios y obediencia de los que vivían en su territorio, éste se comprometía a protegerlos con sus armas y poderío de las invasiones.

Sin embargo, una vez que éstas circunstancias de necesidad fueron desapareciendo, los señores feudales pretendieron continuar ejerciendo su poder sobre las personas que una vez habían estado bajo su protección, mismas que se encontraban en condiciones de verdadera injusticia por lo que decidieron salirse de los territorios que habitaban y agruparse a los alrededores de los conventos, que se encontraban fuera del dominio de los nobles.

Al irse agrupando de ésta manera, los monjes enseñaron diversos oficios a los pobladores, mismos que fueron ubicándose en distintos barrios de acuerdo al oficio aprendido, es así como poco a poco se van perfeccionando estas agrupaciones hasta formar verdaderas corporaciones gremiales que se distinguían por un espíritu de confraternidad entre compañeros del mismo oficio.

Situación similar ocurrió en México, es así que en 1524 aparece la Ordenanza de Herreros que fue la primer Ordenanza, le siguieron la Ordenanza de Bordadoras, Carpinteros, etc. En estas ordenanzas se contenían las disposiciones relativas al funcionamiento de estas organizaciones, así como a la cuestión técnica del oficio respectivo, esto es, los procedimientos a seguir en la fabricación de los productos, la utilización de la materia prima, etcétera.

Estas ordenanzas eran elaboradas por los mismos gremios y debían ser aprobadas por el Ayuntamiento respectivo y confirmadas por el Virrey.

Entre las figuras que destacaban en los gremios encontramos las siguientes:

- 1.- **Jerarquías:** Había maestros, oficiales y aprendices.
- 2.- **Jurados:** Que eran aquellas personas encargadas de terminar los conflictos que se pudiesen presentar dentro del gremio.
- 3.- **Alcaldes:** Eran los Presidentes de las juntas encargadas de dirigir los gremios.
- 4.- **Mayores:** Personas encargadas de administrar los fondos del gremio.
- 5.- **Veedores:** Personas encargadas de vigilar el buen funcionamiento del gremio.

Sin embargo, con el transcurso del tiempo este tipo de organización obrera se fue desvirtuando, olvidándose del espíritu o intención al margen del cual fueron creados lo que provocó en un momento dado que ninguna persona podía

libremente dedicarse al oficio que conociera, ya que debía estar previamente afiliado al gremio correspondiente, y aún así, una vez dentro del gremio se limitaba la producción, argumentando evitar una sobreproducción para lo cual se establecía un número determinado de oficiales así como de aprendices, que dicho sea de paso se prolongaron demasiado los periodos de aprendizaje con lo que era evidente que un aprendiz esperaba un largo periodo antes de poder hacer el examen para aspirar a un cargo superior.

Así las cosas, llegó un momento en que los maestros y artesanos eran en su mayoría peninsulares quienes controlaban a los oficiales y aprendices; condiciones que fueron provocando la desintegración de los gremios, situación que se vio concretizada mediante "la Real Orden de 28 de mayo de 1790, pues aún cuando la orden no fué (sic) de disolución, esa fué (sic) la consecuencia, dado que venía a conceder libertad al artesano para trabajar en su oficio sin presentar examen gremial." ²

El trabajo por jornal o peonaje

A consecuencia de la disminución de la obligación de aportar un porcentaje de hombres al trabajo duro a consecuencia del repartimiento, así como la desaparición de los gremios, existían más hombres por así decirlo, libres o independientes que ofrecían la prestación de sus servicios a las haciendas, lo que resultaba mucho más conveniente para ambas partes.

Por un lado, el trabajo que realizaban los trabajadores en las haciendas era mucho menos pesado que el que realizaban en las minas, además tenían un salario regular, mismo que era pagado en parte en efectivo y en parte en maíz; por otro

² C. ALVAREZ, Oscar, La cuestión Social en México, México, Editorial Publicaciones Mundiales, S.A., 1950, p. 61.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

lado, la conveniencia para las haciendas era que tenían mano de obra barata y asegurada, ya que se empezaron a crear diversos mecanismos como la tienda de raya que mantenían sujetos a los trabajadores con enormes deudas que se transmitían de generación en generación.

Los Obrajes

Respecto a los obrajes algunos opinan que constituyen el antecedente de lo que ahora son las fábricas, claro que las condiciones en que operaban eran muy distintas a la forma en que actualmente se realiza el trabajo en estas; muchos historiadores atribuyen el fracaso de dicha forma de producción precisamente al modo de operación, ya que las personas que ahí prestaban sus servicios estaban constantemente sometidas a una serie de reglas inhumanas y sin el mínimo de derechos.

Por otro lado, paralelamente operaba un modo diverso de producción del que ya se ha hablado anteriormente y que es la organización del trabajo en gremios de talleres u oficios, organización que en un principio mostró un avance muy significativo en la forma de funcionamiento y de producción, así como en los derechos obtenidos resultado de la unidad entre miembros del taller, por lo que los obrajes se encontraban en franca competencia y en gran desventaja frente a los talleres sin que se pudiese lograr que la organización en obrajes alcanzara una solidez y estabilidad que le permitiera mantener un buen ritmo en la producción.

Algunos otros historiadores coinciden en que concurren otras condiciones para que los obrajes no alcanzaran el desarrollo manufacturero esperado, es así que considerando que en aquella época la economía de la Nueva España estaba reforzada principalmente por los préstamos de la Iglesia y ante la negativa de la misma a concederlos era evidente que la producción debía estar en función de

TESIS CON FALLA
DE
ORIGEN

cubrir estrictamente el consumo de las localidades cercanas sin que pudiese pensarse en extenderse hacia lugares más lejanos.

Huelga en la Catedral de México

Si bien es cierto que el derecho de huelga no estaba contemplado como tal en la época de la Colonia, también lo es, el hecho de que las condiciones que imperaban en aquellos tiempos hicieron necesario que los trabajadores se inconformaran con las mismas y manifestaran tal descontento en una forma que se asemejó mucho a lo que hoy conocemos como huelga.

Luis Araiza en el Tomo II de su obra Historia del Movimiento Obrero transcribe un relato publicado en la edición número 15 correspondiente a abril de 1937 de la Revista Universidad; este relato me parece sumamente importante puesto que aún sin que pueda hablarse del suceso que se narra como una huelga en el sentido estricto si podemos encontrar ciertos elementos característicos que más adelante formarían parte integrante de esta figura, para un mejor análisis de los mismos considero conveniente transcribir el artículo publicado en la citada revista que según el decir de Luis Araiza el texto reza lo siguiente:

*** Huelga en la Catedral México 1582. Varias ocasiones grupos organizados de trabajadores se rebelaron contra los patrones a causa de los bajos salarios, y de los malos tratos, allá en los lejanos tiempos de la Colonia; aunque de antemano supieran que la Pero ésta que relataremos no presenta aquellos caracteres, es de las postrimerías del siglo de la**

vida iba de por medio, ya que tal actitud se consideraba como motín o rebeldía y como tal se castigaba, sin importar que la sangre se revoliera con los metales de las minas, ya que el quinto del monarca se iba limpio y luciente, lo demás quedaba en casa. conquista; todavía las voluntades están sometidas al criterio de los poderosos y apenas si de cuando en

vez, se levanta alguna protesta aislada que se ahoga bajo la planta de los fuertes; sin embargo, un conjunto de individuos se enfrenta al Cabildo de la Catedral Metropolitana

Fernando Franco, el Maestro de Capilla, quien tenía el mejor salario, no ganaba ni un peso diario, pues tenía trescientos cincuenta pesos anuales. El Racionero Juan Hernández, que probablemente es el autor del hermosísimo Antiphonarium impreso poco antes, edición musical no superada después en las prensas

Los señores Dean y Cabildo un buen día revisaron las cuentas de la Hacienda de la Metropolitana y encontraron que la Capilla consumía más dinero que la fábrica de la iglesia, les pareció que los salarios de cantores y ministriles eran muy altos y para no sobrepasar en cantidad a la Renta de la Fábrica era bueno reducirlos, como lo resolvieron de

Inmediatamente se dio por despedido el Maestro de Capilla "y respondió que él se despidió de por sí y por su

de México, en el año de 1582 porque se les pretende disminuir su sueldo, de por sí miserable.

mexicanas, percibía menos que el anterior; su sueldo era de trescientos veinte pesos, al igual que el del Canónigo Alonso de Eciija, cantor sin cuya presencia no podía haber música coral por el único tiple. Los demás cantores y ministriles ganaban de ciento ochenta a trescientos pesos, también cada año.

común acuerdo, y el cuatro de julio de mil quinientos ochenta y dos se notificó dicha determinación al Canónigo Alonso de Eciija, al Racionero, Maestro de Capilla Fernando Franco, al Racionero, Juan Hernández, al cura Alonso Phelipe Pedro López, a Luis de Toro, a Pedro Martín a Antonio Ortiz y a los ocho ministriles.

primo Alonso de Truxillo", y así se fueron despidiendo hasta seis de los cantores reservándose los ministriles

para dar su determinación días después. Desde ese día la Catedral del Arzobispado de México, capital de la Nueva España, quedaba sin música; la más importante de las iglesias de América estaría ayuna de

Su rango la obligaba a ocupar los mejores elementos de que se podía disponer en esta corte y cuando no los había buenos se contrataban en la península; pero los que ya tenía seleccionados y a su servicio rehusaban seguir en el desempeño de su profesión a jornal de hambre y hasta parece que todos los del gremio en la ciudad se pusieron de

El asunto trascendió a las altas autoridades eclesiásticas, las que señalaron de la falta que hacía la capilla, y ha no ser por la intervención directa del Arzobispo la iglesia hubiera continuado indefinidamente sin músicos; este los llamó y les hizo algunos razonamientos, ofertas y promesas que los convencieron a regresar a su trabajo, sólo que se impusieron ciertas condiciones: La capilla quedaría integrada, como

las alabanzas que se tributan a la divinidad en los cantos y las músicas por varias semanas; el órgano permanecería mudo todo ese tiempo porque los maestros se negaban a tocarlo.

acuerdo para no aceptar el trabajo, en aquellas condiciones. Los ministriles se presentaron el diez del mismo mes en la sesión del cabildo para despedirse todos, no obstante de que Francisco de Covarrubias "dejó de ser Maestro de Capilla por venirse a vivir a esta iglesia", tan honroso era pertenecer a este coro.

quedó por todos los miembros que tenía antes; se les pagaría el sueldo que habían dejado de percibir durante el tiempo no trabajado, y continuarían con la reducción del sueldo durante los meses que faltaban del año, para volver al sueldo original a partir del primer mes del siguiente o antes, si mejoraban las condiciones económicas de la Haceduría, según lo comunicó el Arzobispo al Cabildo,

el 22 de Agosto del mismo año, debiendo reanudarse los trabajos desde luego³

Como se ha dicho el suceso anterior no fue una huelga propiamente hablando y como la concebimos hoy en día, no obstante podemos observar algunas de las características que en la actualidad se pueden apreciar en el derecho de huelga.

Así tenemos en primer término:

1. Reducción de los salarios; ante la misma tenemos una inconformidad por parte de los afectados.
2. Esta inconformidad se manifestó cuando se da por despedido el Maestro de Capilla Fernando Franco, haciéndolo por sí mismo y en nombre de Alonso de Truxillo; aquí tenemos la toma de decisiones en representación de los intereses de un tercero.
3. Al decidir dejar de prestar sus servicios todos los músicos encontramos una figura colectiva para la defensa común de sus intereses.
4. Cuando comenzaron las pláticas con el Arzobispo, éste hizo algunas ofertas mismas que fueron aceptadas previo a que éste aceptara las condiciones impuestas por los músicos.

En resumen podemos decir que encontramos los siguientes elementos: una reducción en el salario, suspensión de los trabajos y reanudación de los mismos previo acuerdo de las partes sobre los términos en que se reanudarían las labores.

³ ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero, Tomo II, México, 2ª ed., Editorial Casa del Obrero Mundial, 1975, p. 13-14.

1.2. EPOCA INDEPENDIENTE

Guerra de Independencia

Algunos historiadores consideran que las causas que motivaron la guerra de independencia pueden dividirse en internas y externas. Dentro de las primeras tenemos en primer término el mal gobierno de los Reyes Católicos y en consecuencia el mal gobierno de sus representantes en la Nueva España, es decir, el mal gobierno de los virreyes; en segundo término la desigualdad económica que imperaba, desigualdad que no tan solo afectó a los nativos del lugar, sino que además a los criollos ya que los puestos a los que podían aspirar nunca serían de los más elevados rangos a diferencia de los peninsulares.

Dentro de las causas externas se pueden mencionar entre otras, las ideas de los enciclopedistas y filósofos europeos del siglo XVIII, la Revolución Industrial, la Independencia de las Trece Colonias Inglesas de Norteamérica y la Revolución Francesa. Por su parte en España ocurrieron diversos sucesos que sin duda alguna tuvieron grandes repercusiones en la Nueva España como se verá enseguida.

Napoleón Bonaparte y el Ministro español Manuel Godoy habían celebrado el Tratado de Fontainebleau, mismo que permitía a los franceses el derecho de paso por el territorio español; sin embargo, Napoleón en 1807 con el pretexto de asegurar la conquista de Portugal envió tropas a España situándose en las principales ciudades, ante tal situación, la reacción del Ministro Manuel Godoy fue la de tratar de proteger a la familia real, para lo cual debía enviarla a América, por su parte el príncipe de Asturias desconfiado de que el Ministro intentara obtener el poder organizó un motín en su contra, lo que provocó la abdicación de Carlos IV a favor de su hijo el príncipe de Asturias, quien tomó el título de Fernando VII.

Al poco tiempo Carlos IV desconoció la abdicación, lo que provocó que durante algún tiempo España y sus colonias fueran gobernadas por dos monarcas: Carlos IV y Fernando VII, más tarde Napoleón los obligaría a abdicar en su favor, imponiendo a los españoles una nueva Constitución así como un nuevo soberano, su hermano José Bonaparte. No conformes los españoles el 2 de mayo de 1808 se alzaron en armas en contra de los franceses, constituyéndose en todas las provincias gobiernos locales llamados Juntas Locales, organizadas por una Junta Central que gobernó en nombre de Fernando VII.

Las consecuencias en la Nueva España tras conocer éstos sucesos fueron principalmente en dos sentidos:

1. Por parte de los peninsulares, adhesión al gobierno de Fernando VII
2. Por parte de los criollos y nativos, motivación para independizarse del gobierno español.

Es así que el Ayuntamiento de México que estaba integrado por criollos propuso al virrey José de Iturrigaray quien gobernaba en ese momento, que lo hiciera en forma independiente, cuestión que fue aceptada con beneplácito por el virrey, sin embargo encontró franca oposición de la Audiencia que estaba formada por españoles peninsulares, quienes formaron un grupo llamado "Voluntarios de Fernando VII" y lograron la expulsión de Iturrigaray y de su familia hacia España. Esa misma noche los integrantes de la Audiencia nombran como virrey a Pedro Garibay, quien no es reconocido por la Junta Central de España y en su lugar nombran al Arzobispo Francisco Javier Lizana y Beaumont.

En 1809 es descubierta una conspiración en Valladolid encabezada por Mariano Michelena, los participantes de la conspiración son presentados ante la presencia del Arzobispo Lizana quien no consideró que hubiesen cometido delito alguno y

los deja en libertad, decisión que le costaría el gobierno, ya que a partir de ese momento comenzaría a gobernar la Real Audiencia.

La fracasada conspiración de Valladolid tenía ramificaciones principalmente en San Miguel el Grande, dirigida por el capitán Ignacio José Allende y otros militares quienes pretendían formar un gobierno independiente de España, de igual modo en Querétaro se organizaban reuniones en la casa del cura José María Sánchez con la participación del corregidor Miguel Domínguez, Josefa Ortiz de Domínguez, entre otros.

En septiembre de 1810 llega a la Nueva España el nuevo virrey Francisco Javier Venegas de Saavedra. Por esas fechas el capitán Allende solicita al cura Miguel Hidalgo y Costilla que encabece la conspiración, quien acepta tal proposición y habiendo señalado inicialmente el 1° de septiembre de ese mismo año para que tuviera inicio el movimiento de independencia, éste se pospuso para el 2 de octubre, señalando como sede San Juan de los Lagos para aprovechar la festividad religiosa que se celebraba en esa fecha; sin embargo sus planes se ven frustrados debido a que fueron denunciados por José Arias, Mariano Galván e Ignacio Garrido, situación de la que fueron advertidos debido a que Josefa Ortiz de Domínguez solicitó a Ignacio Pérez informara de la misma a Ignacio José Allende quien se encontraba con Hidalgo en Dolores, por lo que en la madrugada del 16 de septiembre de 1810 se inició el movimiento de independencia.

Ya en Guanajuato, Hidalgo solicita al intendente Juan Antonio Riaño su rendición quien por supuesto no accede, y habiendo ya preparado la defensa de sus pobladores, lleva a los españoles junto con sus familias a la Alhóndiga de Granaditas, esfuerzo que no le fue de utilidad ya que el pueblo inconforme se reunió en el citado lugar provocando minutos más tarde su muerte, así como la de otros españoles.

Posteriormente Hidalgo reorganiza el movimiento y se dirigen hacia Valladolid en donde nombra intendente a José María Anzorena y decreta el 6 de diciembre de 1810 un bando que más tarde se conocería como el "Bando de Hidalgo" en el que abolía la esclavitud, el tráfico y comercio de los esclavos, ordenando a aquel que tuviese esclavos que debía otorgarles su libertad en el término de diez días bajo advertencia de pena de muerte.

Continúa Hidalgo su camino hacia la capital en donde se encuentra con el cura José María Morelos y Pavón a quien encomienda la creación del ejército del sur para tomar el puerto de Acapulco. Por su parte el virrey Francisco Javier Venegas de Saavedra comisiona a Torcuato Trujillo para que interrumpa la trayectoria de Hidalgo quien como ya dijimos se dirigía hacia la capital, con un fallido intento; ya en Cuajimalpa, Hidalgo inexplicablemente decide la retirada hacia Querétaro en donde se encuentran con el grupo comandado por Félix María Calleja y Manuel Flon lo que provoca la división del ejército insurgente viéndose obligados a dividirse, dirigiéndose un grupo bajo el mando de Hidalgo hacia Valladolid, y el otro bajo la dirección de Ignacio J. Allende hacia Guanajuato nuevamente.

Sin embargo el grupo comandado por Félix María Calleja decide perseguir a Allende quien opta por huir hacia Guadalajara, mientras tanto el movimiento ya se había esparcido por varios lugares, y precisamente es en Guadalajara donde Hidalgo establece el primer gobierno insurgente, nombrando el ministerio de Gracia y Justicia a cargo del licenciado José María Chico y el de Estado y Despacho dirigido por el licenciado Ignacio López Rayón.

Nuevamente Calleja ataca al ejército insurgente en Guadalajara y provoca su huida hacia el norte y una vez en Zacatecas se entrega el mando a Allende, más adelante son sorprendidos por Ignacio Elizondo quien los aprehende y provoca con ello el fusilamiento de Hidalgo y Allende en 1811.

Lo anterior no significó en forma alguna la conclusión del movimiento insurgente, que había tomado la fuerza necesaria en varios puntos del país; muestra clara de ello, es que por su cuenta Ignacio López Rayón continuó con el movimiento, pretendiendo un acercamiento con Félix María Calleja, le envió una comunicación en la que exponía los motivos de la insurrección, así como la forma de terminar con ella, sin que Calleja tuviese intención alguna de prestar atención a dicha comunicación, por lo que lo persigue y López Rayón decide marcharse hacia Aguascalientes.

Más tarde se establece en Zitácuaro y determina constituir una autoridad política y militar que denomina Suprema Junta Gubernativa de América, nombrándose a sí mismo como Presidente, y a José Sixto Berdusco, José María Liceaga y José María Morelos y Pavón como vocales.

Este último después de haber sostenido la entrevista con Hidalgo quien le encargó la toma del puerto de Acapulco como se mencionó en párrafos anteriores, es acompañado por Antonio, Hermenegildo, Fermín y Juan José todos de apellido Galeana, una vez en Acapulco intentan tomar el fuerte de San Diego previo acuerdo con un realista de nombre José Gago quien los traiciona y avisa a los realistas quienes impiden la toma del fuerte de San Diego, considerando inútil su estancia en ese lugar, Morelos se dirige hacia Chilpancingo en donde es apoyado por Máximo, Víctor, Miguel, Leonardo y Nicolás Bravo.

Se incorpora al grupo insurgente Vicente Guerrero y planean tres movimientos estratégicos, se dirigiría hacia Oaxaca Miguel Bravo, hacia el Noroeste, Galeana quien apoyaría a Ignacio López Rayón que estaba acuartelado en Zitácuaro, y por último hacia Puebla el grupo dirigido por el propio Morelos. Miguel Bravo es derrotado antes de lograr su cometido, por su parte Calleja se encaminaba a atacar a Morelos quien lo aguardaba ya en Cuautla.

Mientras tanto, en marzo de 1812, en España la Corte daba a conocer la Constitución de Cádiz, en la que en primer término se establecía que la forma de gobierno en España ya no sería una monarquía sino que ahora sería un régimen constitucional, además se establecieron diversas disposiciones de las que destacan la abolición de la obligación que tenían los indios de pagar tributo, sin embargo, esta Constitución estuvo en vigor durante un año ya que recuperó el trono Fernando VII, lo que provocó en la Nueva España la idea de que el único camino para conseguir la independencia era la insurrección. Por su parte como el virrey Venegas de Saavedra no lograba detener la insurrección fue sustituido por Félix María Calleja.

Nuevamente Morelos intenta apoderarse del fuerte de San Diego lo que ahora logra debido a un ejército bien organizado, posteriormente se dirige hacia Chilpancingo en donde establece el Congreso de Anáhuac, nombrando como diputados propietarios a Ignacio López Rayón, José María Liceaga, y José Sixto Berdusco, y como suplentes al cura Herrera, José María Murguía, Carlos María Bustamante, José María Cos y a Andrés Quintana Roo quienes declararon la independencia de la Nueva España.

El 14 de septiembre de 1813 en el Congreso de Chilpancingo, Morelos da a conocer un documento denominado "Sentimientos de la Nación" en el que exponía entre otras cosas: la independencia de la Nueva España, la soberanía del pueblo, la división del poder en ejecutivo, legislativo y judicial, en materia de trabajo destaca el punto 12 que a decir de Néstor de Buen el texto es el siguiente: 'que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto', entre otras disposiciones. ⁴

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, México, 12ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1999, p. 300

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A partir de ese momento los diputados se dedicaron a redactar la Constitución, misma que es promulgada el 6 de noviembre de 1813 en la que se estableció un gobierno republicano centralista dividido en tres poderes, por su parte Morelos se traslada hacia Valladolid con el fin de establecer en ese lugar el Congreso, sin embargo es derrotado por las tropas de Llano e Iturbide.

Una vez establecido el Congreso en Apatzingán, se da a conocer la primera Constitución el 22 de octubre de 1814, a la que se titula Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana. Ante la cercanía del ejército realista, el Congreso le ordenó a Morelos que lo escoltara a Tehuacán, en evidente sacrificio por el movimiento, Morelos se deja hacer prisionero en Tezmalaca, siendo fusilado en San Cristóbal Ecatepec el 22 de diciembre de 1815.

El 9 de septiembre de 1816, el virrey Félix María Calleja es sustituido por Juan Ruíz de Apodaca quien ofrece indulto a los insurgentes a cambio de que abandonen de inmediato la causa, aceptando el indulto el cura Herrera y José María Cos, no así Vicente Guerrero, Guadalupe Victoria, Nicolás Bravo, José Antonio Torres, Osorno y Pedro Moreno.

Mientras tanto en España, Francisco Javier Mina, quien luchaba contra el absolutismo de Fernando VII abandonó el país y se fue a Inglaterra, en este lugar conoció a Fray Servando Teresa de Mier, quien había escapado de la autoridad española cuando era conducido a España para ser juzgado por haber pronunciado un sermón que puso en duda las apariciones de la virgen de Guadalupe. Fray Servando convenció a Francisco Javier Mina para que lucharan en la Nueva España a favor de la independencia, y ambos, con la ayuda de la masonería y de algunos comerciantes ingleses organizaron una expedición al continente Americano.

Nos dice E. Oscar Velador Castañeda⁵ que la expedición salió del puerto de Liverpool el 15 de mayo de 1816 con la participación de 25 hombres, entre ellos, españoles, italianos e ingleses dirigiéndose hacia los Estados Unidos para conseguir tanto económico como humano. En abril de 1817 llegaron a la desembocadura del río Bravo con aproximadamente trescientos hombres. El 15 del mismo mes desembarcaron en Soto la Marina, lugar en el que se establecieron constituyendo un fuerte protegido por cien hombres bajo las órdenes del mayor José Sardá y del mismo Fray Servando, entre tanto Francisco Javier Mina con el resto de los hombres se internaron en la Nueva España en busca del apoyo de los insurgentes.

En su recorrido se encontraron con distintos grupos realistas a los que se enfrentaron y derrotaron, tal es caso del grupo comandado por el realista Tomás Villaseñor; posteriormente vencieron a los realistas de Pedro Armiñán el 15 de junio de 1817 en la hacienda de Peotillos en San Luis Potosí. Cuatro días después dominaron a los hombres del subdelegado Jesús López Portillo.

El 22 de junio de ese mismo año, un grupo de hombres que acompañaban a Francisco Javier Mina y que estaban comandados por el capitán Pablo Erdozain descubrió al grupo insurgente de Cristóbal Nava, quien le informó a Francisco Javier Mina que Pedro Moreno se encontraba en el fuerte del Sombrero ubicado a 40 kilómetros de distancia, por lo que decidieron encaminarse hacia esa dirección. En dicho lugar, Mina con la aceptación de Moreno estableció su centro militar, al enterarse de ello, el virrey Juan Ruiz de Apodaca envió al ejército de Pascual Liñán en su persecución.

Por otro lado, en el fuerte de Soto la Marina que como recordaremos había quedado bajo la custodia de José Sardá y de Fray Servando Teresa de Mier,

⁵ VELADOR CASTAÑEDA, E. Oscar y Eduardo Etchart Mendoza, Ensayo de Historia de México 1776-1867. México, 1990, p. 46

había logrado introducirse el realista Joaquín Arredondo venciendo a los hombres que ahí se encontraban, enseguida ordenó el fusilamiento de José Sardá y envió a los sobrevivientes a San Juan de Ulúa, entre ellos iba Fray Servando Teresa de Mier, quien logró que se le confinara a México para evitar ser recluido en San Juan de Ulúa pero permaneció tres años en las cárceles secretas de la Inquisición.

Lifán se ubicó frente al fuerte del Sombrero con el objeto de apoderarse del mismo sin lograrlo, por ello cortaron el agua a los insurgentes, quienes tras veinte días abandonaron el lugar dirigiéndose al fuerte de los Remedios, en donde se encontraba José Antonio Torres.

Pascual Lifán decidió perseguir a Francisco Javier Mina hasta el fuerte de los Remedios, y para lograr su captura encomendó tan importante misión al coronel Francisco de Orrantía.

Se acercaba ya el fin de los insurgentes, puesto que los realistas atacaron en la hacienda de la Caja a los insurgentes bajo la dirección de Francisco Javier Mina, quien buscó protección con los integrantes de la junta de Jaujilla, a quienes les propuso apoyo para apoderarse de Guanajuato sin que hubiesen logrado su objetivo. El 26 de octubre de 1817, mientras los insurgentes estaban descansando en el rancho del Venadito, los sorprendió Francisco de Orrantía, Pedro Moreno murió luchando, mientras que Francisco Javier Mina fue tomado prisionero y llevado ante la presencia de Pascual de Lifán, siendo fusilado en el cerro del Bellaco el 11 de noviembre de 1817.

A decir de Velador Castañeda,⁶ este suceso, permitió nuevamente que el movimiento insurgente decayera, ya que algunos "...insurrectos fueron

⁶ Ibid p. 49

aprehendidos como Nicolás Bravo, Ignacio López Rayón y José Sixto Berdusco, condenándoseles a prisión y confiscándoseles sus bienes; otros acogieron al indulto, entre ellos Rafael Villagrán, mientras que Guadalupe Victoria desapareció en la intendencia de Veracruz. Solo seguían en acción Vicente Guerrero y Pedro Ascencio Alquisiras."

En enero de 1820 se logra restablecer la Constitución de Cádiz de 1812, gracias a una revolución encabezada por Rafael de Riego y Antonio Quiroga en contra del gobierno de Fernando VII.

Estos acontecimientos necesariamente trajeron como consecuencia nuevamente la idea de independencia de la Nueva España, preparándose otra conspiración para lograrlo, pero ahora es organizada por la aristocracia criolla, la conspiración es dirigida por Matías de Monteagudo, quien invita a participar a Agustín de Iturbide para que termine con Vicente Guerrero, al no lograr su objetivo, lo invita a unir tropas, es decir realistas e insurgentes, éste último termina por aceptar la proposición y así forman las tropas o ejército trigarante.

En febrero de 1821, se proclama el Plan de Iguala, en el que se declara la independencia de la Nueva España.

El 5 de julio de 1821 se sustituye al virrey Juan Ruiz de Apodaca, llegando el nuevo y último virrey de la Nueva España el 30 de julio de 1821, de nombre Juan de O'Donoju, quien se entrevista con Iturbide, y firman el Tratado de Córdoba, en el que se reconoció la independencia de la Nueva España. Sin embargo no es sino hasta el 27 de septiembre de ese mismo año cuando queda consumada la independencia con la entrada a la ciudad de México del ejército trigarante y la salida de los realistas.

Se designó como primer emperador de México a Agustín de Iturbide; el 24 de febrero de 1822 se estableció el Primer Congreso Mexicano, cuya primicia fue la Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, en la que principalmente se procuró reiterar la soberanía del Estado Mexicano, sin que hubiese habido alguna aportación importante en materia de trabajo, ya que las condiciones prácticamente siguieron siendo las mismas.

No es sino hasta la Constitución de 1857 cuando comienzan a verse tintes de conciencia social, ya que se disponen algunas cuestiones relativas al trabajo, tales como la libertad de profesión, industria o trabajo, y la garantía de que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución correspondiente, ya que se aprobó el artículo 5, que más adelante sería antecedente del artículo 123 Constitucional.⁷

Los Sindicatos en México

En todo el mundo habían comenzado a gestarse las ideas sociales, México no fue la excepción ya que en 1865 se llevó a cabo el primer movimiento obrero ya en el México Independiente con el objeto de conseguir una jornada de trabajo más humana y en general condiciones de trabajo más favorables, movimiento en el que participó activamente la Iglesia Católica planteando las necesidades que vivían los trabajadores, así como las soluciones concretas de los problemas, para ello organizó un primer Congreso al que se denominó Primer Congreso Católico Mexicano, mismo que tuvo su sede en la capital de Puebla, en opinión de Oscar C. Álvarez⁸ lo que destaca de este primer congreso es el establecimiento de los Círculos de Obreros, el estudio del problema indígena, así como la creación de Escuelas de Artes y Oficios.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. p. 305

⁸ C. ALVAREZ, Oscar, Op. Cit. p.104

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Más tarde en 1912 se creó el Centro León XIII en el que se desarrollaban importantes ideas de carácter social, destacando principalmente la idea Sindical que ya figuraba en la Casa del Obrero Mundial, el otro aspecto que se destaca es el objetivo del Centro León XIII de crear una legislación que estuviese acorde con las necesidades de la sociedad, es así que surgen varias leyes de carácter eminentemente social, como por ejemplo la Ley de Uniones Profesionales, Ley de Riesgos Profesionales, Ley del descanso dominical, entre otras, según apunta Oscar C. Alvarez en su obra La Cuestión Social en México.⁹

La empresa de la Iglesia Católica continuó dando frutos, es así que en enero de 1913 se celebró la Segunda Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Obreros Católicos, en cuya reunión se elaboró un decálogo que serviría cuatro años más tarde de inspiración a los legisladores que elaborarían el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y cuyo texto a decir de Oscar C. Alvarez dice lo siguiente:

"1. Preservación del hogar doméstico y de la vida de familia; para lo cual se requieren condiciones indispensables:

a.- La fijación en cada industria, por un consejo profesional, del salario mínimo para un obrero adulto en condiciones normales de vida.

b.- Una sabia reglamentación del trabajo de mujeres y niños, tendiendo a la supresión del de mujeres casadas y del de niños menores de doce años, dando sólidas garantías de higiene, moralidad y seguridad al de jóvenes solteras.

⁹ Ibid. p. 105

- c.- La adquisición de un bien de familia inembargable e indivisible, que consista, no sólo en la pequeña finca rural, sino también en la pequeña habitación urbana y taller del artesano.
2. Instituciones que aseguren al obrero contra el paro involuntario, los accidentes, las enfermedades y la penuria en la vejez.
 3. Consejos permanentes de arbitraje obligatorio para resolver pacíficamente los conflictos entre el capital y el trabajo.
 4. Facultad de participar en lo posible, de los beneficios y aún de la propiedad de las empresas que se presten a ello, por medio de acciones liberadas o por otros métodos de fácil aplicación.
 5. Protección contra el agiotaje y especulación manifiesta o solapada que de diversas maneras concentra en pocas manos las riquezas nacionales, abusando de la inexperiencia o necesidad ajena.
 6. Facilidades para la organización y protección de la clase media, por medio de asociaciones independientes de empleados particulares y del Estado, de pequeños industriales, de pequeños comerciantes, etc.
 7. Protección eficaz del trabajo a domicilio, sobre todo del de las mujeres y jóvenes costureras, fundándose con ese objeto las obras de asistencia y defensa profesional que sean necesarias.
 8. Representación legal ante los poderes públicos de los intereses de los trabajadores, por medio de delegaciones profesionales.

9. Por lo que toca a la cuestión agraria, propondremos aparte un programa especial, en el que, haciéndose cargo del respeto debido a los legítimos derechos de los terratenientes y propietarios, ofrecemos todo un sistema de reformas enderezado a asegurar en lo posible al campesino laborioso y honrado, la posesión y el uso más estable de un terreno suficiente para el decoroso sostenimiento de su familia. En dicho programa daremos capital importancia a aquellas instituciones que al mismo tiempo que favorecen económicamente al campesino, lo instruyen en su oficio, lo educan, lo moralizan y le aseguran contra propios defectos y desaciertos que hacen improductivo y contraproducente el mejoramiento económico.

10. Nuestras reformas procederán de una manera normal y graduada por etapas sucesivas, sin transiciones bruscas ni prematuros avances; pero con paso firme, sostenido y constante, marchando hacia el progreso idealo." ¹⁰

Como se puede apreciar de la anterior transcripción, la conciencia social para ese entonces ya había adquirido gran fuerza, situación que motivó a los trabajadores a crear métodos eficaces con los que pudieran combatir las condiciones tan inhumanas bajo las cuales prestaban sus servicios, además resulta bastante interesante encontrar en este decálogo figuras que hoy forman parte de nuestro derecho social, tales como regulación del trabajo de mujeres y niños, protección a los trabajadores contra el paro involuntario, reglamentación de los accidentes y enfermedades, entre otras; no es el único movimiento encaminado a lograr un mejor nivel de vida de la clase trabajadora, ya que a partir de entonces surgen diversas manifestaciones y que tienen repercusión en la historia del derecho del trabajo, como se verá a continuación.

¹⁰ Ibid. p. 108-109.

Círculo de Obreros de México

El Círculo de Obreros de México es la unión de los obreros que se encontraban organizados en cooperativas y sociedades mutualistas, unidad que nace a consecuencia de la necesidad que tienen los obreros de terminar con las injustas condiciones bajo las cuales prestaban sus servicios, que más que esto último en realidad constituía una verdadera explotación.

Cabe mencionar que esta organización reviste gran importancia entre otras cosas porque fue la primera organización obrera que tenía un carácter nacional, esto es, la fuerza y las ideas de la misma se expandieron a nivel nacional, lo que revela que los obreros en toda la República vivían condiciones muy similares entre ellos, es decir no era solamente un problema regional, y por lo tanto, si se quería acabar con el problema era necesario que el movimiento obrero tuviera la fuerza suficiente para poder hacerlo.

Por tal motivo, elaboran el Reglamento del Círculo, mismo que fue aprobado el 2 de junio de 1872, del que destacan las siete primeras cláusulas, mismas que contienen nuevamente la manifestación de la preocupación de la clase obrera por mejorar su situación y su nivel de vida.

Podría decirse que el Reglamento General elaborado por el Círculo de Obreros para establecer las condiciones de trabajo en las fábricas del Valle de México, fue quizá uno de los proyectos más ambiciosos de esta organización e incluso algunos autores consideran que probablemente constituye el primer antecedente de lo que ahora es el contrato colectivo de trabajo.

Una de las más importantes reuniones del Círculo de Obreros de México fue la que tuvo lugar el 6 de marzo de 1876, siendo el Primer Congreso Nacional; en ésta reunión se contaba con la presencia de representantes tanto de los obreros

de las sociedades cooperativistas como de las mutualistas, provenientes de distintos Estados de la República, como decía resalta éste Primer Congreso debido a que en el se lanza el primer manifiesto de la organización obrera nacional cuyos objetivos eran básicamente los siguientes:

1°.- La instrucción de los obreros adultos y la enseñanza o educación obligatoria para los hijos de éstos.

2°.- El establecimiento de talleres en los cuales se proporcione trabajo al artesano, con independencia del particular y del capitalista, para ponerlo a cubierto de la miseria, auxiliarlo en sus enfermedades, ampararlo en sus desgracias y alejarlo de la posibilidad de que sea deudor, porque el hambre avasalla muchas veces el decoro personal.

3°.- El empeño eficaz de conseguir que sean en todo tiempo verdad para el obrero, las garantías políticas y sociales, y que el servicio militar, no recaiga exclusivamente en ellos, sino que se distribuya de una manera equitativa por medio de una ley especial entre todos los hijos de la República, sabios o ignorantes, pobres o ricos.

4°.- El aseguramiento de la plena libertad en su elección de funcionarios públicos, la absoluta autonomía en su conciencia y en su culto; la defensa legal contra las exageraciones o desigualdades de que pudiera revestirse los impuestos, y un sistema de protección ilustrada para la industria y para las artes.

5°.- El movimiento de procuradores generales de los obreros, encargados de gestionar y promover ante las autoridades federales y de los Estados, todo aquello que pudiera ser provechoso o necesario para los mismos.

6°.- La fijación del tipo de salario en todos los Estados de la República, según lo requieran las circunstancias de la localidad y del ramo de que se trate, o sea la valorización del trabajo por los mismos trabajadores, con el propio derecho que los capitalistas tienen para poner precio a los objetos que forman su capital.

7°.- La creación de exposiciones industriales promovidas y sostenidas por los artesanos, donde se puedan premiar y vender las mercancías de los trabajadores, en períodos sucesivos sin necesidad de la acción gubernamental, despertando así el espíritu de iniciativa y de empresa entre los artesanos".¹¹

Sin embargo, para el Segundo Congreso Nacional, los intereses de los dirigentes del Círculo de Obreros de México, eran ya muy distintos de los que se mostraron en el Primer Congreso, y aún en la creación de esta organización nacional, ya que para entonces el rumbo de la organización tomaba tintes políticos, se consideró como candidato a la Presidencia de la República a Sebastián Lerdo de Tejada, y lo más importante, comenzó a dividirse ideológicamente la Confederación, puesto que como recordaremos, en párrafos anteriores, el Círculo de Obreros de México fue el resultado de la unión entre sociedades cooperativistas y mutualista, pues bien, cada grupo comenzó a pugnar por mantener esas formas de organización, todo lo anterior, se tradujo inevitablemente en la conclusión de la tarea del Círculo de Obreros de México, que sin duda alguna fue una de los primeros intentos de los obreros por conseguir mejores condiciones de vida a través de la unión y representatividad de sus miembros.

¹¹ ARAIZA, Luis, Op. Cit. p. 17-18.

1.3 EPOCA MODERNA

Porfirio Díaz

Durante el gobierno de Porfirio Díaz se dio un marcado impulso hacia las Sociedades Mutualistas con el objeto de que la organización de los sindicatos no alcanzara la fuerza que éstos pretendían ya que durante mucho tiempo habían ambicionado entrar en el aspecto político del país, lo cual evidentemente no era conveniente para Porfirio Díaz toda vez que en realidad no existía una verdadera preocupación por la cuestión social, sino por el contrario cualquier manifestación de esta naturaleza en algunas ocasiones fue reprimida con violencia como es el caso de los movimientos de Cananea y Río Blanco, éste último con motivo del laudo parcial pronunciado por Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907, como parte de la historia estos dos movimientos han constituido antecedentes importantes y tuvieron gran influencia de lo que ahora se conoce como el derecho de huelga.

En este tiempo se concentró la riqueza en manos de unos cuantos, siendo como hasta entonces la clase trabajadora la más afectada, gestándose nuevamente a partir de ese momento un nuevo movimiento con tintes sociales que más tarde vendría a traducirse en un verdadero movimiento revolucionario.

La Proclama

Además de una situación política provocada por la dictadura de Porfirio Díaz quien llega al poder con el lema de no reelección, y a pesar de eso continúa en el mismo durante treinta años apoyado por un grupo de dueños de grandes latifundios, de minas, así como de industriales en la rama textil y extranjeros.

Porfirio Díaz concesionaba a éstos últimos, minas, industrias textiles, etcétera; por estas circunstancias era casi imposible ganar un juicio en contra de los empleadores, quienes pertenecían al grupo privilegiado, esto produce en los trabajadores una repulsa que les hace comprender la inutilidad de demandar sus prestaciones.

Este descontento explota a través de un grupo de socialistas, anarquistas, que crean un partido de oposición de lucha en contra de Díaz, denominándosele Partido Liberal Mexicano.

Los miembros estaban comandados por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Antonio Villarreal, entre otros, sobra decir que ante tal situación el gobierno de Porfirio Díaz comenzó una ardua persecución en la que se ven obligados a huir hacia Estados Unidos de Norteamérica pero siguen con su pensamiento para lograr el cambio.

Así las cosas, en el mes de abril de 1906, la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano emitió una circular a todas las agrupaciones liberales de la República Mexicana, en dicha circular se solicitaba la participación de las mismas en el sentido de que aportasen al Partido Liberal Mexicano todos aquellos comentarios y críticas sobre aspectos tales como: política, religión, cultura, sociedad entre otros, lo anterior con el objeto de fortalecer el Programa de dicho partido, mismo que se vería materializado cuando el 1° de julio de 1906 desde Saint Louis Missouri, la Junta Organizadora del citado partido lanza una Proclama y Manifiesto a la Nación Mexicana, que no es otra cosa más que una serie de propuestas que en distintas ramas economía, derecho, política, hace para que el pueblo mexicano trate de llevarlas a cabo, siendo el periódico "Regeneración" el que se encarga de publicar el Programa del Partido Liberal Mexicano.

En materia de trabajo, la Proclama se proponía entre otras cosas:

"CAPITAL Y TRABAJO

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burfen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.
27. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.
28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical".¹²

Los historiadores opinan que el Programa del Partido Liberal Mexicano constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social, y creo yo que no se equivocan ya que no hay un solo punto que en la actualidad no esté previsto en la Ley Federal del Trabajo, lo que demuestra la visión tan adelantada que tuvieron los integrantes del Partido Liberal Mexicano, así como la clara conciencia e identificación con las necesidades de la clase trabajadora.

¹² TR. DIAZ, Lilia, Fuentes para la Historia de la Revolución Mexicana. Planes Políticos y otros documentos, México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1974, p. 21-22.

Cananea

Sin embargo, como se dijo anteriormente, se habló de que en esta etapa de la historia de México sucedieron diversos brotes mediante los cuales la clase trabajadora ponía de manifiesto el descontento por las condiciones tan inhumanas en que prestaban sus servicios, y que a propósito del tema que ahora se trata vienen a colación ya que forman parte de dos de los antecedentes más importantes del derecho de huelga por lo que es importante mencionar de manera general la forma en que se desarrolló y el significado que aporta ahora y que se encuentra plasmado en la Ley Federal del Trabajo, me refiero al movimiento de huelga suscitado entre los mineros de Cananea y los empresarios de ese lugar, específicamente The Cananea Consolidated Copper Co.

En principio de cuentas la historia nos dice que llegando la noche del 16 de enero de 1906 se reunió en la casa del Sr. Cosme Aldana un grupo de mineros a fin de constituir una asociación que representara sus intereses a la que se denominó Unión Liberal Humanidad, se nombró como Presidente a Manuel M. Dieguez, como Vicepresidente a Francisco M. Ibarra y a Esteban Baca Calderón como Secretario; establecieron las bases sobre las cuales reposaría su funcionamiento y organización, misma que estaría coordinada con la actividad que desarrollaba paralelamente el Partido Liberal Mexicano desde Saint Louis Missouri.

Uno de los proyectos era organizar una reunión masiva con los trabajadores de la zona, y para ello decidieron aprovechar la conmemoración del 5 de mayo de 1862, en la que se reunió un gran número de pobladores, aprovechando tal circunstancia Lázaro Gutiérrez de Lara y Esteban Baca Calderón pronunciaron sus discursos en los que ponían de manifiesto su interés por la clase trabajadora así como por remediar los grandes males que padecían.

Por su parte viendo el resultado superado de la reunión masiva, Lázaro Gutiérrez considero necesario hacer expansivo el movimiento hacia otras regiones, por lo que organizó una nueva agrupación, misma que fue conocida como Club Liberal de Cananea, en esta organización ya no sólo figuraban mineros, sino que se agruparon trabajadores de distintos oficios, con lo que la fuerza de este movimiento iba aumentando considerablemente.

El movimiento de la huelga de Cananea se origina la noche del 31 de mayo de 1906, a consecuencia de que "The Cananea Consolidated Copper Co" a través de su Presidente William C. Green, había celebrado un contrato con los mayordomos de la mina "Oversigth" en el que facultaba a estos últimos para reducir el personal y seguir pagando los mismos salarios, siendo posible que se les exigiera un mayor rendimiento bajo amenaza de ser despedidos. Esta situación fue puesta en conocimiento de los mineros del segundo turno por los propios mayordomos, lo que provocó el descontento de los primeros y su inmediata reacción, ya que las medidas se pondrían en práctica tan pronto como comenzaran sus labores los empleados del primer turno, durante toda la noche, los trabajadores preocupados por su situación, idearon la forma de solucionar el problema, decidiendo suspender las labores a las cinco de la mañana, ya que el siguiente turno comenzaría su jornada a las seis de la mañana, por lo que se colocaron a la entrada de la mina a fin de esperar la llegada de sus compañeros.

Enseguida acudieron en busca de ayuda de los dirigentes de la Unión Liberal Humanidad, respondiendo positivamente Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón, inmediatamente la noticia se propagó y de esa manera acudieron al lugar el Presidente Municipal el Dr. Filiberto V. Barroso, el Comisario Pablo Rubio y Arturo Carrillo quien era Juez Auxiliar, ante quienes se expusieron las razones de la suspensión de labores, sugiriendo estas autoridades que sería conveniente que todas aquellas quejas se hicieran del conocimiento de los patrones en una

reunión en la que participarían representantes de los obreros y por supuesto de los patrones.

Una vez que comienza a llevarse a cabo la reunión en la Comisaria de Ronquillo, se ubican fuera de la sede, un gran número de trabajadores impacientes por conocer el resultado de las pláticas de avenencia, por supuesto esto era solamente el despunte de lo que más tarde sería un terrible acontecimiento; hasta ese momento no se lograba nada en la reunión, ya que por un lado las exigencias de los trabajadores no eran comprendidas por los patrones, argumentando estos últimos que tales pretensiones eran absurdas; por otro lado, la autoridad misma trataba de convencer a los huelguistas a que reanudaran sus labores prometiéndoles que las pláticas continuarían de cualquier forma y entre tanto podrían transmitir sus propuestas por escrito a fin de que el patrón estuviese en posibilidad de analizarlas y dar una respuesta al respecto, de esta forma concluyó la reunión.

Cabe mencionar que los puntos del escrito mediante el cual hacían del conocimiento del patrón se centraban principalmente en lo siguiente:

1. Se declaraba en forma rotunda que el pueblo obrero quedaba declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obligaba a reanudar el trabajo bajo las siguientes condiciones:
 - a) La destitución del mayordomo Luis del Sector 16.
 - b) El sueldo mínimo debería de fijarse en \$5.00 por una jornada de 8 horas de trabajo.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

c) Se pedía que en todos los trabajos de la compañía se ocupara el 75% de trabajadores mexicanos y como máximo el 25% de trabajadores extranjeros, gozando ambos de las mismas prerrogativas y condiciones de trabajo.

d) Que se pusieran hombres al cuidado de los trabajadores de la mina que tuvieran nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

e) Que todo trabajador mexicano tuviera derecho a ascenso según lo permitieran sus aptitudes.

Por otro lado, los trabajadores habían pensado realizar una manifestación pública para mostrar su disgusto y con el objeto además de buscar un movimiento de huelga generalizado, es decir un movimiento de huelga en que no nada más participaran trabajadores mineros, sino de otros oficios, comenzando así un recorrido por toda la región, logrando satisfactoriamente su objetivo, ya que los demás trabajadores se fueron sumando al recorrido; únicamente faltaba que los trabajadores de la maderería se sumaran a la manifestación, cuando se disponían a dirigirse hacia la maderería se adelantó el Presidente de "The Cananea Consolidated Copper Co" a avisar a los señores George A. y William Metcalf que el movimiento se acercaba hacia ese lugar, aconsejándoles que podrían repeler a los trabajadores con mangueras de agua, ante tal agresión los trabajadores derribaron la puerta del establecimiento, respondiendo los trabajadores que se encontraban en el interior con júbilo y decidieron prender fuego al lugar, al tratar de huir los hermanos Metcalf provocaron la muerte de algunos trabajadores, sin que lograran huir ya que terminaron muertos a manos de la multitud que para ese momento ya tenía un ánimo bastante elevado.

Desgraciadamente las cosas siguieron un rumbo muy lamentable ya que el Señor William C. Green junto con el Gerente de la empresa organizaron a sus hombres y se ubicaron con armas en un edificio cercano al Palacio Municipal, más tarde los

trabajadores iban en busca de ayuda de las autoridades locales, sin que siquiera pudiesen acercarse al Palacio Municipal debido a que fueron recibidos con tiros, en consecuencia, los trabajadores tomaron los comercios y se apoderaron de las armas que estuvieron a su alcance, viéndose obligados a retirarse por la tarde, debido a que se encontraban en gran desventaja frente al armamento de los norteamericanos.

Al día siguiente entra en territorio mexicano el ejército norteamericano comandado por el coronel Thomas Rynning decididos a apoyar y proteger a la empresa "The Cananea Consolidated Copper Co", acude al lugar el Gobernador del Estado Rafael Izábal; el Presidente de dicha empresa dirige a los huelguistas un discurso al que se oponen rotundamente, finalmente se invitó a los trabajadores a que reanudaran sus labores en un plazo de veinticuatro horas, ya que de lo contrario serían incorporados al ejército; por su parte el Gobernador acaba con el movimiento ordenando el encarcelamiento de los principales dirigentes, enviándolos a San Juan de Ulúa.

Como se puede apreciar, en este penoso hecho también concurren ciertas características que ahora podemos observar en la Ley Federal del Trabajo respecto al derecho de huelga, así se puede mencionar a grandes rasgos que hubo una modificación en las condiciones de trabajo cuando el Presidente de la empresa decide hacer una reducción en el personal lo que implica más trabajo para los que continúen prestando sus servicios sin que el jornal hubiese aumentado, suspensión de labores, pláticas de avenencia con la intervención de la autoridad, -que si en ese momento hubiese tenido una clara conciencia social y en consecuencia de las condiciones inhumanas en que los trabajadores prestaban sus servicios, muy probablemente la historia hubiese sido muy distinta- exposición verbal de sus pretensiones, aconsejando la autoridad que éstas debían hacerse por escrito para que el patrón estuviese en posibilidad de analizarlas y dar una respuesta sobre ellas, entre otras, por lo anterior, es innegable que como se dijo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en párrafos anteriores, es uno de los movimientos de mayor importancia ya que constituyó un factor determinante en el establecimiento de derechos en beneficio de los trabajadores en materia de huelga.

Río Blanco

En el movimiento de Río Blanco tuvo intervención un organismo afiliado al Partido Liberal Mexicano denominado el Gran Círculo de Obreros Libres, que es un organismo que logra ir captando a muchos trabajadores principalmente de la industria textil, coincidentemente, su principal objetivo es luchar contra las condiciones inhumanas como las jornadas de 15 a 16 horas de trabajo y el empleo de niños, así como las arbitrariedades de los capataces, poco a poco se van expandiendo por todo el territorio, este pronunciamiento se da en el segundo semestre de 1906, pero los empresarios textiles como una medida de represalia implementan un paro de labores, es decir, suspenden ellos mismos los trabajos en sus fábricas en estados como el Estado de México, Tlaxcala, Puebla y Veracruz.

Ante esta situación los trabajadores convienen con los empresarios en someter este conflicto al conocimiento de Porfirio Díaz, quien emite un laudo el 4 de enero de 1907, siendo al día siguiente cuando llega a Orizaba la noticia de que Porfirio ha dictado un laudo arbitral y que será dado a conocer el 6 de ese mismo mes y año, fecha en que efectivamente llega oficialmente el laudo a la sede del Círculo de Obreros Libres, resultando que el laudo emitido por el General Porfirio Díaz única y exclusivamente era benéfico para los empresarios, ordenando además que los obreros debían regresar a prestar sus servicios el 7 de enero del citado año, determinando que en esa fecha se abrirían las fábricas textiles en los estados donde hubiera miembros del Círculo.

A las 5:45 del 7 de enero de 1907, la sirena de la fábrica textil de Río Blanco comienza a sonar llamando a los trabajadores para que se presentaran a las labores, quienes acuden y se instalan en la puerta y no ingresan al trabajo, sino que inician una serie de manifestaciones y comienzan por saquear la tienda de raya empezando enseguida un incendio, posteriormente marchan hacia Nogales y Santa Rosa donde también queman las tiendas de raya y ponen en libertad a los presos de esos lugares; pero se encuentran con el batallón a las ordenes de Rosalindo Martínez, generándose una masacre acabando con la huelga de Río Blanco, se realizan aprehensiones de gentes que creían que eran los dirigentes, fusilados al instante, entre ellos hay unos que son deportados a Quintana Roo para trabajos forzados en las zonas chicleras.

Revolución Mexicana

De esta manera queda preparada la escena y aparece Francisco I. Madero quien era un rico hacendado dedicado a la producción de vino, este hombre tenía ideas que no iban de acuerdo con su posición social, ya que las mismas eran de corte socialista, empieza a luchar contra Porfirio Díaz formando el Partido Antireeleccionista, en el que el tema principal es "Sufragio efectivo no reelección", después de ser víctima de la persecución de Díaz, es aprehendido, escapando hacia Estados Unidos de Norteamérica, posteriormente regresa al país hasta que en octubre de 1910 lanza el Plan de San Luis a través del cual convoca al pueblo mexicano para que se levante en armas el 20 de noviembre de ese mismo año en contra de la dictadura de Porfirio Díaz.

A grandes rasgos podemos mencionar que dentro de los personajes destacados de la Revolución Mexicana se encuentran Aquiles y Carmen Serdan quienes desde su casa de Puebla, se levantan en armas en contra de las tropas porfiristas; para la toma de ciudad Juárez, Madero es apoyado por Francisco Villa dando

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

como consecuencia la firma del tratado de Ciudad Juárez, lo que provoca la renuncia de Porfirio Díaz quien se traslada al Puerto de Veracruz para dirigirse a Francia donde moriría algunos años después.

El objeto principal de la Revolución ya se logró, es decir el derrocamiento de Díaz. Francisco I. Madero es electo en las primeras elecciones de corte diplomático, obtiene la presidencia de la República, ya en funciones, en materia de trabajo destaca la creación del Departamento de Trabajo que tendría intervención directa en la solución de los conflictos derivados del capital y el trabajo que a decir de Alberto Trueba Urbina "...constituye el origen rudimentario de la jurisdicción laboral..."¹³

En 1913 el 9 de febrero, un grupo de generales porfiristas se levantan en armas en la Ciudad de México en contra de Madero, se entabla una lucha en el zócalo entre los sublevados que por momentos toman el Palacio Nacional, pero que es recuperado por el General Lauro Villar, en la batalla muere el General Bernardo Reyes, uno de los sublevados, posteriormente al sentir que ya no podrían tomar posesión del Palacio se retiran a la plaza de la Ciudadela, al enterarse de esto Madero se traslada de Chapultepec, cometiendo otro error, le quita el mando a Lauro Villar y se lo da a Victoriano Huerta, quien era militante porfirista, quien más tarde traicionará a Madero y lo arresta en su oficina junto con el vicepresidente José María Pino Suárez; los obligan a renunciar, una vez hecho esto, los trasladan a la cárcel de Lecumberri donde son asesinados por Huerta.

Huerta asume el cargo de Presidente de la República pero hay gobernadores en los Estados que son leales a Madero y se niegan a reconocer a Huerta como Presidente legítimo de la República. El gobernador de Coahuila, Venustiano

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 4ª ed. Editorial Porrúa, S.A., 1978, p. 6

Carranza es uno de los más leales, lanza el 26 de marzo de 1913 el Plan de Guadalupe, cuyos puntos eran:

- 1º. Se desconoce al general Victoriano Huerta como Presidente de la República.
- 2º. Se desconocen también a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación.
- 3º. Se desconocen a los Gobiernos de los Estados que aún reconozcan a los Poderes Federales que forman la actual Administración, treinta días después de la publicación de este Plan.
- 4º. Para la organización del Ejército encargado de hacer cumplir nuestros propósitos, nombremos como Primer Jefe del Ejército que se denominará "Constitucionalista" al ciudadano Venustiano Carranza, Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila.
- 5º. Al ocupar el Ejército Constitucionalista la ciudad de México se encargará interinamente del Poder Ejecutivo el ciudadano Venustiano Carranza, o quien lo hubiere substituido en el mando.
- 6º. El presidente Interino de la República convocará a elecciones generales, tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el Poder al ciudadano que hubiere sido electo.
- 7º. El ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los Estados cuyos Gobiernos hubieren reconocido al de Huerta asumirá el cargo de gobernador Provisional y convocará a elecciones locales, después que hayan tomado posesión de sus cargos los ciudadanos que hubiesen sido electos para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desempeñar los altos Poderes de la Federación como lo previene la base anterior." ¹⁴

De esta forma se logra derrocar a Huerta en 1914, quien renuncia y se exilia en los Estados Unidos, donde muere años más tarde víctima del alcoholismo.

Ahora hay otro problema, los mismos revolucionarios se han dividido en tres:

- a) Los carrancistas.
- b) Los de Villa (comandante de la división del Norte)
- c) Los grupos agraristas del sur, reconociendo a Emiliano Zapata.

Se convoca a la Convención de Aguascalientes con el objeto de dar solución al problema y a la lucha, el resultado es que se nombra como Presidente provisional al General Eulalio Gutiérrez, la convención pretende obligar a que entregue el cargo Carranza y este se niega porque dice que la convención ha sido obligada a votar en este sentido por los villistas, porque Aguascalientes era zona de villistas, y Eulalio era partidario de Villa.

La convención también trató de legislar en materia obrera, se pretende legislar sobre accidentes de trabajo, jornada, retiro y pensiones, higiene y seguridad y derechos de huelga y sindicalización.

En Yucatán, Estado más importante dentro de los que legislaron en la época revolucionaria anterior a la Constitución de 1917, tienen importancia dos gobernadores:

¹⁴ TR. DIAZ, Lilia, Op. Cit, p. 137-138.

- a) Eleuterio Avila. Durante su gobierno crea un organismo que denomina Sección de Inmigración y Trabajo, dependía de la Secretaría General de Gobierno del Estado; de acuerdo con el decreto que lo crea, tiene como objeto el de conocer y resolver aquellos conflictos que se presentaren entre trabajadores y patronos, dejándose a un decreto posterior el normar su organización y funcionamiento. Su permanencia en el cargo llega a su fin y ya no puede expedir el segundo decreto.
- b) Salvador Alvarado, es uno de los principales socialistas de México en su época, no era yucateco sino del norte, llega a Yucatán y lo toma como un campo de experimento para implantar sus ideas socialistas, viene a ser el antecedente de un movimiento socialista en el sureste sumamente importante.

Alvarado expide un primer decreto el 14 de mayo de 1915, que tiene como situación relevante la creación de organismos denominados Consejos de Conciliación y Comité de Arbitraje. Mediante el segundo decreto del 11 de diciembre de ese mismo año promulga la Ley del Trabajo de Alvarado en Yucatán, ahora a los organismos anteriores se les conoce como Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje cuya residencia era la capital del Estado, existiendo cinco Juntas, una en cada uno de los distritos industriales de Yucatán de acuerdo con el artículo 26 del citado ordenamiento legal.

Estos organismos tienen como objeto solucionar los conflictos de trabajo de manera amistosa proponiendo a las partes las bases para terminar el conflicto, se les llamaba convenios industriales a las soluciones que llegaban las partes.

Aquellos conflictos en los cuales las partes no logran avenencia son remitidos al Tribunal de Arbitraje que tiene su residencia en Mérida, aquí si se desempeña una función jurisdiccional, se sigue un procedimiento que culminaba con el laudo dictado por el Tribunal, también a este laudo se le llamaba convenio industrial.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este Tribunal estaba facultado para llevar a cabo por sí mismo la ejecución forzosa de sus laudos.

En materia de Huelga de acuerdo a la transcripción realizada por Trueba Urbina, destacan entre otros, los siguientes artículos:

"ART. 120. La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior.

ART. 126. Cuando los obreros que no formen una "unión industrial" estén en disputa con sus patronos, las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Gobierno.

ART. 127. Ante el Departamento se reunirán los delegados de las dos partes en número no mayor de tres por cada parte, los cuales asesorarán a los empleados nombrados por el Departamento para la investigación del caso. 'La Junta de Trabajo' así formada, tendrá funciones análogas a las de las 'Juntas de Conciliación' con los mismos plazos para la formación y para las investigaciones.

ART. 128. Si en la 'Junta de Trabajo' no se llegare a un arreglo entre obreros y patronos, se tomará una votación secreta entre todos los trabajadores afectados para saber si deben ir a la huelga; la votación será tomada por la 'Junta de Conciliación' que tengan jurisdicción en el lugar del conflicto.

El resultado de esa votación se notificará públicamente.

En el plazo de siete días después de publicado el resultado, los obreros pueden ir a la huelga cuando el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70 por ciento de los votos." ¹⁵

Nacimiento del derecho del trabajo en
Mexico en el congreso constituyente
de Querétaro de 1916, 1917.

Carranza se ve en un momento determinante en una posición política y militar mejor que la que tenía cuando preocupado se ve precisado a elaborar el decreto que reforma el Plan de Guadalupe y con el cual obtiene el apoyo de la Casa del Obrero Mundial, se da cuenta que es el momento de cumplir con lo prometido en dicho decreto y convoca a un Congreso Constituyente que iniciará sus trabajos en Querétaro el 1° de diciembre de 1916, su idea era la de cumplir de manera somera su promesa de legislar en beneficio de las clases menesterosas, lo que si pretende es que el congreso reforme superficialmente algunos artículos de la Constitución de 1857 y que el mismo Congreso declare que se ha restaurado la vigencia de esta Constitución.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p. 16



Lo que él quiere es que se convoque a elecciones para seguir ocupando el poder, para ello se agrupa con gentes con conocimientos jurídicos.

Sin embargo se olvida de algo muy importante, al Congreso también acuden diputados que no están de acuerdo con reformas a la Constitución de 1857, ellos quieren promulgar una nueva Constitución, no pueden seguir usando una Constitución individual y liberalista, que hace centro de toda ella al individuo; que no interviene en el aspecto económico, que se olvida de que existe un grupo de clases sociales en México con problemas de ese tipo, por todo esto exigen una nueva Constitución.

En materia de Trabajo, Carranza presenta un esquema de reformas a los artículos 4 y 5 de la Constitución del 57, a lo cual se oponen dichos diputados, al final triunfan los diputados radicales y logran que se retire ese proyecto de reformas, se nombra una comisión especial encargada de redactar un nuevo proyecto sobre las cuestiones de trabajo.

El 23 de enero de 1917, es presentado este nuevo proyecto el cual con algunas modificaciones es aprobado en la sesión de esa misma fecha, integrándose desde ese día las condiciones de trabajo a la Constitución, (artículo 123), no solo en materia de trabajo, sino en materia agraria (artículo 27), pretendiendo evitar la explotación que se había venido haciendo en contra de los trabajadores y campesinos.

Con esto la Constitución de 1917 es la primera Constitución Político-Social en el mundo. Es una Constitución Social ya que protege y reivindica a los grupos marginados y económicamente débiles.

En ese tiempo las instituciones gubernamentales y democráticas estaban interrumpidas por la lucha armada y no existe en realidad una gran presión de los

trabajadores al servicio del Estado, los que han luchado son los trabajadores al servicio del patrón; ¿que pasa con aquellos trabajadores al servicio del Estado, que no tienen el peso de un patrón que cuida sus intereses económicos?. El artículo 123 de la Constitución de 1917, solo va a proteger a los trabajadores al servicio de la iniciativa privada, los burocráticos no pueden acceder a las garantías otorgadas por el artículo 123, con el paso de los años la fuerza trabajadora burocrática empieza a insistir para que se eleve a rango constitucional una serie de normas que también los beneficie a ellos, es hasta 1960 cuando se reforma nuevamente y se adiciona al 123 una serie de normas destinadas al trabajador burocrático, desde entonces se les conoce como apartado "B" del artículo 123 Constitucional; las de los trabajadores de patrones privados se va a llamar apartado "A".

Pues bien, por este breve recorrido a través de los sucesos históricos más relevantes ocurridos en nuestro país, hemos visto que el Derecho del Trabajo que actualmente regula el equilibrio entre el trabajo y el capital, es producto del esfuerzo de los hombres que nos antecedieron y que lograron un vasto conjunto de prerrogativas a favor de la clase trabajadora que de acuerdo a las necesidades y circunstancias de cada época en particular se han ido transformando, ya que no puede ser un conjunto de normas estáticas debido a que las condiciones de vida no son las mismas actualmente a aquellas que se presentaban en los periodos a que se hizo referencia en el presente capítulo, por lo que es necesario analizar en su conjunto la Ley Federal del Trabajo y modificar aquellas disposiciones que ya no resulten acordes con la realidad que se vive.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS BASICOS

2.1. TRABAJADOR Y PATRÓN

Ambas figuras, tanto la de trabajador como la de patrón, tienen vital importancia en nuestra materia debido a que las dos son el objeto principal del Derecho del Trabajo, es decir, las normas contenidas en los distintos ordenamientos del Derecho Obrero, están principalmente dirigidas a estos dos personajes, de ahí deviene la importancia de comprender lo que cada una significa y representa en nuestro contexto.

Trabajador

Cuando hablamos de trabajador encontramos diversas connotaciones, tales como empleado, obrero, operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, dador de trabajo, entre otras, lo que nos lleva a determinar cuál de ellas es la correcta; problemática que desde mi punto de vista queda resuelta para efectos del presente estudio, si seguimos los lineamientos de los principales ordenamientos legales de la materia como son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que utilizan la denominación de trabajador.

Una vez establecida la denominación que se utilizará es necesario comprender el significado de la misma para de esta forma entender el alcance, naturaleza y

repercusiones de ésta figura, que como se ha dicho es uno de los principales destinatarios del Derecho del Trabajo.

Comenzaremos por decir que trabajador es una persona física, de ninguna manera puede hablarse que una persona jurídica sea un trabajador, la Ley Federal del Trabajo así lo contempla, ello obedece a que una persona moral no puede realizar por sí misma actividades intelectuales y manuales, atributos que solamente posee una persona física y que como se verá mas adelante forman parte integrante de lo que es la realización del trabajo.

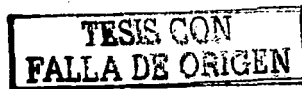
Al respecto, Alfredo Montoya Melgar coincide que no obstante que la Ley de Contrato de Trabajo establecía en su artículo 4° que el trabajador puede ser persona física o jurídica, "... en rigor sólo la persona natural o física puede ser trabajador dependiente; es evidente que una persona jurídica o moral carece de la necesaria corporeidad física para ejercitar las facultades intelectuales y manuales propias del trabajador...".¹⁶

Algunos autores opinan que la condición o estado de trabajador no es una situación previa, es decir, no es un atributo que posea la persona física en sí, sino que en realidad la condición de trabajo se adquiere debido a la celebración de un contrato de trabajo o a la existencia de una relación de trabajo.

En este sentido Mario de la Cueva opina que se estará en posibilidad de determinar si una persona tiene el carácter de trabajador si se encuentra en alguno de los siguientes supuestos:

1. Que pertenezca a la clase trabajadora.
2. Que sea sujeto de una relación de trabajo.

¹⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, España, 3° ed., Editorial Tecnos, S.A., 1979, p. 277



Sin embargo, a esta postura se opone la de diversos doctrinarios, que opinan que aquellos que consideran que la condición de trabajador sólo se puede adquirir debido a la existencia de una relación o contrato de trabajo, se olvidan por completo del trabajador independiente, mismo que incluso ya es considerado por la Ley del Seguro Social, ordenamiento que permite la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

Debido a que los trabajadores independientes realizan una actividad intelectual y material, es decir, un trabajo, no puede excluirseles de ser considerados como trabajadores. Desde mi óptica, la condición de trabajador se adquiere ya sea por la existencia de una relación de trabajo, o simplemente por la realización de actividades que impliquen un esfuerzo intelectual y material con independencia de la existencia o inexistencia del patrón; ya que este tipo de personas lo que en realidad buscan al realizar actividades de tipo intelectual y material, es lo mismo que aquellos trabajadores sujetos a una relación de trabajo, y es lograr un nivel de vida decoroso para ellos y sus familias.

Para efectos del presente estudio es preciso establecer que el trabajador que interesa al Derecho del Trabajo es aquel que se encuentra vinculado a una persona física o moral mediante la existencia de un contrato o relación de trabajo, esquema que considero conveniente seguir durante la realización de la presente investigación.

Diversas son las definiciones que encontramos respecto a lo que es un trabajador, así por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos dice que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."

En la anterior definición se reitera que trabajador, sólo podrá ser una persona física; y por otro lado, se puede observar que nuestra Ley coincide con la postura

de que un trabajador sólo lo será en función de la existencia de una relación de trabajo, puesto que nos habla de subordinación, entendida ésta como la facultad de mando y la obligación de obedecer, siendo necesario en consecuencia que para que ésta se presente exista forzosamente un patrón.

Por otra parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, define al trabajador diciendo: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"

Resulta que el citado ordenamiento omite señalar si el trabajador podrá ser una persona física o moral, sin embargo, como la misma señala que deberá prestar un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, se concluye de acuerdo a lo expuesto que sólo una persona física tiene la aptitud de realizar tales actividades.

Algunos autores se han dado a la tarea de definir lo que es un trabajador, así por ejemplo Alfredo Montoya Meigar nos dice que es "la persona física que se obliga a trabajar por cuenta y bajo dependencia ajenas y a cambio de una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo".¹⁷

Si analizamos la anterior definición podemos ver que cuenta con los siguientes elementos:

Nos dice que el trabajador es la persona física, excluyendo con ello la posibilidad de que un trabajador pueda ser una persona moral, reiterando que sólo la primera puede realizar por sí misma una actividad intelectual y material.

¹⁷ Ibid. p. 276

Refiere que el trabajo se realizará por cuenta y bajo dependencia ajenas, lo que implica otro elemento más que es la subordinación, es decir, la facultad de que una persona física o moral, -ya que aquí no hace distinción-, ordene la forma en como se ha de realizar el trabajo, y por otro lado el deber de obediencia por parte del trabajador.

Se incluye el elemento económico, es decir la realización del trabajo deberá ser a cambio de la obtención de un lucro.

Y por último, que esta prestación de servicios obedece a la existencia de un contrato de trabajo.

Por su parte José Dávalos Morales aporta una interesante definición de lo que son los trabajadores al servicio del Estado al decir que son: "las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente (o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales)".¹⁸ De igual forma, si estudiamos cada uno de los elementos encontramos:

Que el trabajador es la persona física, nuevamente se observa una exclusión de la persona moral.

Menciona que la prestación de los servicios es a fin de realizar la función pública, esto es, se incluye el objeto de la prestación de los servicios.

Se integra el elemento personal, es decir, que la realización del trabajo se tiene que hacer de manera personal y no por conducto de un tercero, lo que significa

¹⁸ Citado por MORALES PAULIN, Carlos A., Instituciones de Derecho Burocrático, México, 1994, p. 132

que no puede haber una transferencia a un tercero en cuanto a la prestación de los servicios.

Se reitera el elemento de subordinación, en esta ocasión nos habla que la subordinación estará en relación con el titular o representante de una dependencia.

Agregando que la prestación de los servicios debe ser en virtud de un nombramiento escrito o por figurar en las listas de raya, lo que en su caso vendría a substituir la existencia de un contrato de trabajo.

Si examinamos las anteriores definiciones veremos que existen elementos que les son comunes, tales como: que el trabajador es una persona física, ambas definiciones nos hablan de subordinación y por último de una u otra forma se refieren a que la condición de trabajador está sujeta a una formalidad, es decir, a la celebración de un contrato o bien debido a un nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, en cambio existen otros elementos que son divergentes por ejemplo, en la definición propuesta por Montoya Melgar se introduce el elemento económico, y no así en la definición de José Dávalos respecto a los trabajadores al servicio del estado en la que atinadamente refiere que el trabajo habrá de realizarse en forma personal, coincidiendo con la definición de la Ley Federal del Trabajo.

De esta forma me atrevo a decir que trabajador es la persona física que realiza en forma personal una actividad intelectual y/o material, bajo la dirección y a disposición de una persona física o moral a cambio de una retribución económica y por virtud de la existencia de una relación o contrato de trabajo.

Considero que la anterior definición cuenta con los elementos necesarios que nos dan perfectamente la idea de lo que en realidad es el trabajador, se aprecia la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

referencia a que el trabajador es una persona física, que deberá realizar el trabajo en forma personal y bajo la subordinación de un tercero, además del elemento económico, todo ello en virtud de la celebración de un contrato de trabajo o bien por la simple prestación de los servicios personales y subordinados.

Patrón

Al igual que trabajador, la palabra patrón tiene varias connotaciones, así podemos mencionar: acreedor de trabajo, deudor de salario, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, entre otras.

Se considera que la denominación más correcta es la de patrón que etimológicamente significa "carga o cargo del padre", según apunta Alberto Briceño;¹⁹ denominación que ha ido perdiendo su significado original que refería la idea de protección, ya que actualmente en nada se relaciona la protección con el empleador, de lo contrario, uno de los objetivos del Derecho del Trabajo es lograr un equilibrio entre ambas fuerzas; sin embargo, la ley de la materia utiliza esta acepción, por lo que para fines prácticos utilizaré la misma en la presente investigación, así como la de empleador que es el término adoptado por la Organización Internacional del Trabajo.

Comenzaremos por decir que la Ley Federal del Trabajo define al patrón como "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

¹⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, México, Editorial Harla, 1985, p. 154

A pesar de que la definición transcrita es bastante completa, considero que adolece del elemento de subordinación que guarda un trabajador para con el patrón, además, omite señalar el aspecto económico, que en este caso representa una obligación para el propio patrón.

Por su parte Juan D. Pozzo nos dice: "El empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada."²⁰

Sin embargo Néstor de Buen²¹ en su obra Derecho del Trabajo, cita otra definición del propio Juan D. Pozzo, misma que se reproduce a continuación, para de esta manera poder analizar los elementos que considera el citado tratadista, y la misma reza: "El empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución"

Lo primero que destaca de la definición de Juan D. Pozzo es que no hace la distinción si el empleador es una persona física o moral, lo que permite considerar que al no haber hecho una distinción contempla la posibilidad de que ambas puedan tener ese carácter.

Por otro lado, es interesante observar que en la primera proposición Juan D. Pozzo contempla como patrón tanto al que utiliza los servicios de un tercero en forma directa como indirecta, previniendo con ello el problema de evadir la responsabilidad patronal argumentando que no es trabajador del que recibe los beneficios.

²⁰ Citado por *Ibid.*, p. 154-155

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 502.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se incluye el elemento de subordinación, que como se ha visto es parte fundamental en la relación de trabajo, agregando en la última de las definiciones transcritas el factor económico, es decir, la prestación de los servicios a cambio de una retribución, lo que también es una parte primordial en toda relación laboral.

Otra de las definiciones que he encontrado interesantes, es la del Doctor Néstor de Buen quien al respecto dice: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".²²

En el mismo tenor, Néstor de Buen no señala si el patrón es persona física o jurídica, lo que nos lleva a confirmar que al no haber una distinción expresa, es entonces posible pensar en que patrón podrá ser tanto la persona física como la moral.

De igual forma incluye el elemento de subordinación, al señalar que el patrón puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que es uno de los factores constitutivos de la subordinación, desde el punto de vista del patrón; y visto desde la óptica del trabajador es la obligación de observar las ordenes del patrón. Así mismo la definición propuesta integra el factor económico coincidiendo con Juan D. Pozzo.

A continuación me permito proponer una definición de patrón, ello en base al estudio de los elementos que considero que debe reunir la misma.

Patrón es la persona física o moral que utiliza directa o indirectamente los servicios de uno o varios trabajadores, a quienes indica la forma y términos en que habrán de realizar la actividad intelectual y/o material objeto del contrato o relación

²² Ibid., p. 503

de trabajo, obligándose a entregar una retribución económica por la prestación
de dichos servicios.

60

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2. RELACIÓN DE TRABAJO

El segundo párrafo del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que el trabajo es: "... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"

Anteriormente se ha definido a los sujetos que intervienen en el proceso del trabajo, tanto el que lo realiza como el que recibe el beneficio, y ellos son el trabajador y el patrón.

El diccionario de la Lengua Española define relación como: conexión, correspondencia de una cosa con otra.²³

En este punto nos toca tratar de entender lo que es la relación de trabajo; si partimos de la base que la relación es la conexión que existe de una cosa con otra, veremos que la relación de trabajo implica un vínculo entre los sujetos mencionados, derivado de la realización de lo que se ha definido como trabajo, es decir, derivado de la realización de una actividad humana, sea ésta de orden material o intelectual; aunque aquí cabe mencionar que no puede hablarse de que una actividad se realice en forma puramente material o intelectual, ya que necesariamente habrán de conjugarse ambos factores.

Como se ha venido haciendo costumbre en el presente trabajo, transcribiré en primer término la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo, y de ese modo estar en posibilidad de estudiar los elementos que la constituyen.

²³ Diccionario de la Lengua Española, Madrid, 19ª ed. Real Academia Española, 1970, p. 1126

"Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."

En atención a la definición anterior, se desprende que la relación de trabajo puede nacer bien de un contrato de trabajo sea individual o colectivo, bien de la sola prestación de los servicios personales y subordinados.

Se observan tres elementos:

1. Prestación de un trabajo personal. Como se dijo anteriormente, la prestación del trabajo debe realizarse en forma personal y no por conducto de un tercero, ya que en este caso existiría una relación de trabajo distinta. Si bien es cierto, la prestación en forma personal es un elemento de la relación de trabajo, también lo es que no es el que determina la existencia de una relación de trabajo, puesto que hay trabajadores independientes que realizan su trabajo en forma personal y no por conducto de otra persona, y ello no implica la existencia de una relación laboral; por poner un ejemplo, recordemos cuando contratamos los servicios de un dentista, en este supuesto es él mismo el que ejecutará el trabajo y no por ese sólo hecho implica ya la existencia de una relación de trabajo.

2. El elemento subordinación es el considerado por la mayoría de los doctrinarios, como aquel que caracteriza la relación de trabajo, ya que a diferencia de otro tipo de relaciones jurídicas, existe un poder de mando y deber de obediencia, situación que no ocurre en el mismo ejemplo que he venido citando, ya que el que contrata sus servicios, no le establece la forma y términos en como habrá de realizar sus actividades, así como tampoco le establece una jornada de trabajo, es decir si se presenta el elemento de subordinación sabremos que estaremos en presencia de una verdadera relación laboral.

3. Remuneración por los servicios prestados. A cambio de la prestación de los servicios personales, el patrón se obliga a retribuir los mismos mediante el pago de un salario. Al igual que el factor personal, la presencia del mismo no determina la existencia de una relación de trabajo, siendo aplicable el ejemplo mencionado en el párrafo primero.

La jurisprudencia confirma esta teoría y al respecto establece:

"RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990.
Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994.
Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 19 de junio de 1994.
Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y Coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995.
Unanimitad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús Fraustro Macareno."

"SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la SCJN, Semanario Judicial de la Federación, 7ª Época. Vol. 187-192, 5ª Parte, Sección: Jurisprudencia, p. 85. (También en: Informe 1984, cuarta Sala, p. 21)."

Durante muchos años, la doctrina se ha visto dividida respecto a determinar lo que es la relación de trabajo, existiendo principalmente dos corrientes: La primera de ellas opina que la relación de trabajo deriva exclusivamente de la celebración de un contrato de trabajo; es decir que para que un sujeto sea susceptible de gozar de los derechos y prerrogativas que establecen los ordenamientos legales en materia de trabajo, debe haber celebrado un contrato de trabajo.

A esta postura se contraponen aquellos que afirman que la relación de trabajo existe con independencia de la causa que le dio origen; es decir, que existe relación de trabajo, bien por haber celebrado un contrato o bien por darse el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

supuesto o la condición de prestar los servicios en forma personal y subordinada, independientemente de la existencia o no del contrato de trabajo.⁶⁵

En cambio algunos otros autores opinan que la aplicación del estatuto legal deriva de tres cuestiones principalmente que son: la celebración de un contrato, la sola prestación de los servicios, y la derivada de la ley, en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso.

Considero que tanto en la celebración del contrato, como en la prestación de los servicios personales y subordinados, impera el acuerdo de voluntades, en el primero de los casos este acuerdo de voluntades se plasma en el contrato mismo, y en el segundo supuesto existe desde el momento en que se comienza a prestar el servicio personal y subordinado, ya que quien decide prestar sus servicios es por decisión personal, al igual que quien decide recibir los servicios de otro.

Otra característica que coincide en ambas figuras, es que tanto en el concepto de relación como en el de contrato de trabajo se incluye el elemento de subordinación que es el que logra la diferencia con otras figuras jurídicas como en el supuesto de la prestación de los servicios profesionales.

La doctrina alemana representada por Erich Molitor nos dice que: "...es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo...", de lo anterior se desprende que no es requisito indispensable la existencia de un contrato de trabajo para que pueda hablarse de relación de trabajo".²⁴

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1972, p. 182

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, sería absurdo pretender que un sujeto no fuese acreedor de los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo y en los diversos ordenamientos de la materia, por el solo hecho de que el acuerdo de voluntades no estuviese materializado en un contrato, pues a pesar de no existir tal instrumento, el acuerdo de voluntades se hace objetivo desde el momento mismo en que decide prestar sus servicios personales y subordinados a cambio de una retribución económica.

"Situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". La anterior definición es una contribución de Mario de la Cueva,²⁵ correspondiendo ahora analizar los elementos que la conforman.

Al hablar de una situación jurídica entiendo que es una cuestión que se encuentra previamente regulada por un ordenamiento jurídico, misma que se perfecciona desde el momento mismo en que el trabajador presta sus servicios en forma subordinada al patrón, con independencia del acto que la origine, lo que ocasiona que al presentarse esta situación jurídica - como la denomina el maestro De la Cueva - invariablemente se apliquen a los sujetos que intervienen en la misma los ordenamientos jurídicos relativos a la materia.

Considerando lo hasta aquí expuesto, me permito decir que la relación de trabajo es el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el patrón, derivado de la prestación de los servicios personales y subordinados del primero, y la correlativa

²⁵ Ibid., p. 185

obligación por parte del patrón de retribuir dicha prestación de servicios, ello en virtud de haber celebrado un contrato de trabajo, o bien simplemente de prestar los servicios mencionados independientemente de la existencia o no del citado contrato.

2.3. CONTRATO DE TRABAJO

Se ha dicho que para lograr la autonomía de que ahora goza nuestra materia, fue necesario pasar por un proceso muy complejo en el que al contrato de trabajo incluso en un principio se le llegó a denominar contrato de arrendamiento, manteniendo una estrecha relación con la materia civil; sin embargo, no podemos olvidar la naturaleza de esta figura jurídica y para ello es preciso determinar en primer plano lo que es un contrato, y en segundo, los elementos que lo constituyen.

Nos dice el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal que "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos" y el convenio, de acuerdo al artículo 1792 del citado ordenamiento legal es: "el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". De las anteriores definiciones se desprende que el contrato es el acuerdo de voluntades expresado por dos o más personas con la intención de producir o transferir derechos y obligaciones.

Al respecto, Guillermo Cabanellas nos dice que el "contrato es todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre partes que se obligan a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa".²⁶

De las anteriores definiciones destacan el elemento personal, la manifestación de la voluntad, así como el objeto, que es la creación o transferencia de derechos y obligaciones.

Cobra vital importancia la voz romana *obligatio* (ob, por; y ligare, ligar; estar ligado en provecho de otro), que nos da la idea de un vínculo existente entre las dos

²⁶ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen I, Contrato de Trabajo, Argentina, 3ª ed., Editorial Heileata S.R.L., 1988, p. 5

partes contratantes, en nuestro caso entre el empleador y el prestador de ⁶⁹ servicios, quienes a través del acuerdo de voluntades deciden producir o transferir derechos y obligaciones, lo que en sí mismo ya genera una liga entre las partes debido a que se han comprometido a dar, hacer o no hacer alguna cosa. En otras palabras, la obligación establecida en el contrato, por sí misma, está formando una relación jurídica entre los contratantes.

Entrando en la materia que nos ocupa, y una vez definido lo que es un contrato, trataremos de entender lo que es un contrato de trabajo, reiterando que en muchas ocasiones es la causa que da origen a la relación de trabajo, y por ello es una figura que cobra gran importancia dentro del Derecho del Trabajo, puesto que puede considerarse como una de las fuentes generadoras de derechos y obligaciones en muchos supuestos.

Diversos estudiosos de la materia atribuyen la importancia de esta figura jurídica debido a que, precisamente la autonomía del Derecho del Trabajo se ha robustecido a partir de deslindar la prestación de los servicios que realizan los trabajadores, de aquellas relaciones jurídicas contempladas en el Derecho Civil, tales como el contrato de arrendamiento, el de compraventa, y el de mandato.

A continuación me permito transcribir la definición propuesta por LUIGI DE LITALA, por considerar que es una definición muy acertada, puesto que está constituida por los elementos que se han venido estudiando a lo largo del presente capítulo.

"Es, en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo, en la obligación de pagar la merced."²⁷

²⁷ DE LITALA, Luigi, El contrato de Trabajo, Buenos Aires, 2ª ed., Lopez & Etchegoyen S.R.L., 1946, p. 9

Elementos esenciales

- **Voluntad o consentimiento.** Puede manifestarse de manera expresa y formal, es decir por escrito de acuerdo a lo que establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo; o bien en forma tácita, por parte del trabajador, cuando comienza a prestar un servicio personal y subordinado, y por parte del patrón cuando cumple con la obligación de pagar el salario. Por otro lado, el consentimiento no es válido cuando se da habiendo de por medio error, violencia o dolo. Es importante mencionar a propósito de la voluntad de las partes, que existe lo que la doctrina se ha dado en llamar la cláusula de exclusión por ingreso, en donde no necesariamente existe voluntad por parte del empleador.

- **Objeto posible.** La ley establece que el trabajador realizará el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento, si observamos bien, se permite que no se determine con precisión cual será el trabajo que se va a realizar, lo que no implica que por no señalarse con exactitud no exista el contrato o relación de trabajo, pues el objeto existe aún y cuando no se precise, ya que la ley determina que el trabajo deberá ser de realización posible, es decir, no debe ser contrario al derecho, a la moral o a las buenas costumbres.

- **Capacidad jurídica de los contratantes.** Se observa desde dos puntos de vista:
 - **La capacidad jurídica del empleador.** Toda persona es jurídicamente capaz para contratar los servicios de otra, la regla general es que cuando no existe capacidad natural no hay capacidad jurídica, sin embargo, en

nuestra materia hay una excepción y se refiere a que aún cuando no se tenga capacidad natural muy bien puede contratar los servicios de otro.

- **La capacidad jurídica del trabajador.** En este sentido, existen posturas que ponen de manifiesto la dificultad que en muchas ocasiones se presenta para determinar si una persona tiene la capacidad para contratarse, puesto que al ser una de las características esenciales que el trabajo debe realizarse en forma personal y no por conducto de un tercero, pone en tela de juicio aquellas personas que se obligan a prestar un servicio personal y subordinado sin que posean la fuerza física o mental para realizar una determinada actividad; recordando que el trabajo es toda actividad humana, ya sea esta de orden material y/o intelectual.

De esta forma puedo concluir que el contrato de trabajo es: el acuerdo de voluntades —ya sea verbal o escrito- celebrado entre trabajador y patrón con el objeto de crear obligaciones para cada una de las partes, así el trabajador se obliga a prestar un servicio personal y subordinado al empleador y este a retribuir económicamente dicha prestación de servicios.

Existen diversas clasificaciones del contrato de trabajo, atendiendo su duración, forma, lugar de prestación de los servicios, por los sujetos que intervienen en su celebración, siendo esta última clasificación la que estudiaremos a continuación.

2.3.1. Contrato Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo es una de las fuentes generadoras de derechos y obligaciones, tanto para el empleador como para el trabajador; en torno al mismo existe una serie de condiciones y circunstancias que vale la pena nuestro estudio,

para de esta forma estar en aptitud de comprender el porque de la importancia que tiene en el Derecho del Trabajo.

El segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

De la anterior definición destaca lo siguiente:

El elemento personal, al referirse a la obligación que adquiere una persona para con otra, resaltando que quien adquiere la obligación de prestar el servicio es una persona en lo individual, es decir, la definición no habla de una colectividad de sujetos obligados. Llama mi atención que en este punto, la Ley ya no tiene que hacer la distinción de que la persona que se obliga para con otra a prestar un servicio personal debe ser una persona física, considerando creo yo que ya había quedado establecido que el trabajador sólo puede ser una persona física.

El objeto materia del contrato, es decir, generar una obligación, que como dijimos anteriormente, en si misma crea un nexo entre las partes, observando que la definición de la Ley determina expresamente cual ha de ser la obligación para cada una de las partes.

Si tomamos en cuenta lo que señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, podríamos concluir que con independencia de la forma en que las partes se obliguen se considera contrato individual de trabajo aquel por virtud del cual, las partes se obligan, una a prestar un servicio personal y subordinado, y la otra a retribuir dicha prestación mediante el pago de un salario, lo que permite que la estipulación pueda hacerse en forma verbal o por escrito.

Sin embargo, y a pesar de que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato individual de trabajo no requiere una forma o denominación específica para ser considerado como tal, el artículo 24 del referido ordenamiento legal determina que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito cuando no exista un contrato colectivo aplicable a la fuente de trabajo. Si analizamos éste primer punto, resulta bastante interesante puesto que el legislador estableció la obligación de celebrar el contrato individual de trabajo de manera escrita, contrario a lo que determinó en el artículo 20 de la Ley, por otro lado sujeta tal obligación a la condición de que no exista un contrato colectivo aplicable, cuando en mi opinión éste último no puede en modo alguno llegar a substituir la existencia de un contrato individual, puesto que en realidad, en dicho contrato únicamente se establecen las bases sobre las cuales habrán de regirse las relaciones individuales y no las obligaciones recíprocas de las partes, situación que se estudiará más adelante.

Por otro lado, el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de la existencia de un escrito, sin referirse propiamente a un contrato individual de trabajo, pero supongo que en relación con el artículo 24 de la misma Ley al haber hecho referencia a la existencia de un escrito en el que consten las condiciones de trabajo cuando no exista un contrato colectivo aplicable, el propio legislador considera a dicho escrito como un contrato, en el que deberá precisarse lo siguiente:

"...I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

Aquí conviene recordar que la fracción I del artículo 804 de la citada Ley, impone al patrón la obligación de conservar el contrato individual de trabajo en ausencia de un contrato colectivo o contrato ley aplicable, reiterando lo manifestado respecto a este punto en párrafos anteriores a fin de evitar repeticiones, pues bien, considero que ésta obligación deriva de la carga probatoria que impone al patrón el artículo 784, mismo que guarda estrecha relación con las fracciones II, V y VI del artículo en comento, aún y cuando considero que el contrato individual de trabajo no es prueba idónea para acreditar los extremos de las fracciones V y VI, considerando por ejemplo que en el contrato individual de trabajo puede establecerse una jornada de labores, pero, en realidad la que labora el trabajador puede ser mayor a la que se indica en el contrato individual de trabajo.

El artículo 26 de la Ley de la Ley Federal del Trabajo, en apoyo al artículo 20 del mismo ordenamiento señala que no obstante que el contrato individual de trabajo no exista como un escrito, ello no impedirá al trabajador gozar de los derechos laborales consignados a su favor pues en todo caso será responsabilidad del patrón la existencia de dicho documento con las consecuencias señaladas en el párrafo que antecede.

Luego entonces, no importa el nombre o denominación que las partes le den siempre y cuando exista por un lado la obligación de prestar un servicio personal y subordinado y por el otro, la obligación de pagar un salario.

Contrato Individual de Trabajo es: "el celebrado por un solo trabajador, que tiene en vista una prestación de servicios sin relación en cuanto a los mayores o menores beneficios que pueda percibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del mismo patrono", definición propuesta por Cabanellas²⁸ y de la que resalta:

Encontramos el mismo elemento que se presenta en la definición legal, y es el que se refiere al señalamiento de que es celebrado por un solo trabajador, es decir que en la celebración del contrato interviene por parte de la clase trabajadora un solo trabajador y no varios de ellos.

El objeto materia del contrato, pero sólo respecto del trabajador, es decir la prestación de servicios personales y subordinados.

Se observa que el maestro Cabanellas refiere que el contrato individual de trabajo es el celebrado por un solo trabajador, con lo que hace la clara distinción del contrato colectivo de trabajo, recordando que el contrato es un acuerdo de voluntades, mismo que puede darse entre dos o más personas, anotación que no deja lugar a dudas en que en ese acuerdo de voluntades solo participa una sola persona por parte de la clase obrera; por último, al referirse al objeto del contrato que expresamente es la obligación de hacer, no hacer o de dar alguna cosa, lo hace únicamente respecto de la obligación del trabajador de prestar sus servicios, sin que mencione que forma parte del objeto del contrato, la obligación del patrón de pagar un salario a cambio de dicha prestación.

²⁸ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen I, Contrato de Trabajo, Op. Cit., p. 298

Es importante mencionar que en este tipo de contrato no opera íntegramente el principio de la autonomía de la voluntad, ello en virtud de que hay extremos en los que las partes no pueden convenir libremente, tales como salario mínimo, duración de la jornada, trabajo para mujeres y menores, cuando los convenios pretendan reducir las prerrogativas establecidas a favor de los trabajadores en la Ley de la materia, incluso algunos doctrinarios opinan que al establecerse en los contratos colectivos de trabajo, la obligación para el patrón de contratar a aquellos trabajadores propuestos por el sindicato, se observa lo manifestado anteriormente.

De acuerdo con Gomes-Gotischalk y Bermúdez el contrato individual de trabajo se compone de los siguientes elementos.

Elementos esenciales:

A) Presupuestos

- **Capacidad de las partes.** Se dice que es un presupuesto porque debe existir antes de la realización del negocio jurídico, en este caso, antes de celebrar el contrato de trabajo, así por ejemplo los menores de edad en nuestra materia no tienen capacidad para celebrar un contrato de trabajo si no existe autorización de por medio.
- **Idoneidad del objeto.** Debe ser lícito, es decir, debe ser admitido por el orden jurídico y producir efectos que no sean contrarios a la Ley y a la moral.

B) Requisitos

- **El consentimiento.** Es la integración de dos voluntades declaradas, esta declaración puede hacerse en forma verbal o por escrito, en forma expresa o tácita. El consentimiento puede ser viciado por error, dolo o coacción. La Ley

nos dice que el contrato debe constar por escrito cuando no existe contrato colectivo aplicable, aunque reconoce que la falta de esta formalidad no privará al trabajador de los derechos correspondientes, pues se imputará al patrón la falta de la misma. A pesar de lo anterior, también reconoce la existencia de un contrato verbal de acuerdo a lo que se establece en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

- **La causa.** Está íntimamente relacionada con el objeto del contrato, por un lado, el empleador pretende recibir los servicios del trabajador, quien por ello recibirá una retribución económica; por medio del contrato se armonizan ambos intereses, cuando las partes celebran un contrato para un fin que no puede ser obtenido a través del contrato es causa falsa, cuando lo celebran para asegurar intereses que la ley no permite, entonces es causa ilícita.

A lado de los elementos esenciales existen los:

Elementos accidentales:

- **La condición.** Se dice que es accidental porque sólo excepcionalmente se establecen este tipo de elementos. Al hablar de condición, nos referimos a aquella circunstancia que se establece en el contrato individual de trabajo y para que surta sus efectos el mismo, deberá darse el cumplimiento de un evento futuro de realización incierta.
- **El término.** Para que surta sus efectos el contrato individual de trabajo, se establece el cumplimiento de un evento futuro de realización cierta.

Resalta el hecho de que al ser el contrato individual de trabajo un acuerdo de voluntades no es necesario para que produzca todas sus consecuencias legales, que se inicie la prestación del servicio; es decir, para que se perfeccione solo es

suficiente con que cada una de las partes haya expresado su voluntad de obligarse en los términos que a cada cual corresponden y de esa manera cumplir con el objeto del contrato. La propia Ley en este sentido es muy clara cuando dice: "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos"

2.3.2. Contrato Colectivo de Trabajo

Como se ha mencionado anteriormente, de acuerdo a los sujetos que intervienen en la celebración del contrato de trabajo, este puede ser individual o colectivo, pero antes de entrar en materia de definiciones es necesario determinar cual es la denominación correcta, puesto que la ley lo denomina como contrato colectivo de trabajo, pero hay en la doctrina quienes opinan que existe una diferencia notable entre esta denominación y la de contrato de trabajo colectivo.

Así las cosas, comenzaremos por decir que el Doctor Néstor de Buen considera que tanto la denominación de contrato como la de convenio en sí mismas ya son incorrectas, "en cuanto ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal (art. 387)";²⁹ yo agregaría que en efecto como lo apunta el maestro Néstor de Buen, la práctica de nuestro derecho laboral dista en muchas ocasiones de ser la expresión de la voluntad tanto del patrón como de los trabajadores, ya que lamentablemente en muy diversas y repetidas ocasiones, ni siquiera está presente la voluntad de los trabajadores, quienes ignoran que sus representantes sindicales han celebrado un contrato colectivo de trabajo con la empresa o los términos y condiciones en que se ha pactado el mismo.

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo, Tomo II*, México, 14ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 2000, p. 791.

Agrega que considerando la finalidad establecida en el artículo 386 de la Ley de la materia, es decir que tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo según las cuales ha de prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, lo correcto es que se le denomine "pacto normativo de condiciones de trabajo", la cual englobaría la finalidad u objetivo de la celebración del contrato, esto es, establecer las normas sobre las cuales se regirán las relaciones de trabajo.

Aún y cuando pudiese parecer sólo un simple juego de palabras, diversos juristas coinciden en que no es lo mismo contrato de trabajo colectivo que contrato colectivo de trabajo, en este tema, destaca la participación de Guillermo Cabanellas, quien refiere que por lo general existe una confusión en la doctrina entre lo que es el contrato de trabajo colectivo y el contrato colectivo de trabajo.

Nos dice que en el contrato de trabajo colectivo realmente se verifica la prestación de un trabajo, mismo que es realizado por un grupo de trabajadores en beneficio de uno o varios patrones, generándose las obligaciones correspondientes a partir del momento en que los trabajadores se obligan a realizar el trabajo, mientras tanto, en el contrato colectivo de trabajo, lo que sucede es que solamente se establecen las bases normativas, es decir las reglas sobre las cuales habrán de prestar los trabajadores sus servicios, es decir "se establecen normas de carácter general, sin ligar a las partes individualmente consideradas, sino tan sólo en el supuesto de que contraten sus servicios mediante contratos individuales o de trabajo colectivos".³⁰

Coincide Luigi de Litala en que hay una distinción entre contrato de trabajo colectivo y contrato colectivo de trabajo, que se está en presencia de un contrato colectivo cuando "se estipula entre un grupo de trabajadores, de una parte, y un

³⁰ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen I, Contrato de Trabajo, Op. Cit., p. 300

dador de trabajo o un grupo de dadores de trabajo, de otra, un acuerdo conteniendo las condiciones a las cuales deban ajustarse los contratos singulares individuales".³¹

Esto es, el objeto del contrato colectivo de trabajo no es la generación de obligaciones para las partes, únicamente su fin se centra en el establecimiento de normas sobre las cuales habrán de celebrarse los contratos individuales de trabajo o los contratos colectivos de trabajo, es decir, el contrato colectivo de trabajo es solamente un instrumento de regulación; en cambio cuando un grupo de trabajadores acuerdan con uno o varios patrones la realización de un trabajo, entonces si se habla de un contrato de trabajo colectivo.

Ahora bien, del que nos ocuparemos en el presente capítulo, no es del contrato de trabajo colectivo, sino del contrato colectivo de trabajo, denominación que adoptaré en lo sucesivo –sin dejar de considerar lo que se ha dicho hasta este momento- a fin de evitar innecesarias confusiones, debido a que es la que ha considerado el legislador.

Desde el inicio de las relaciones de trabajo, hubo marcadas injusticias entre los personajes que representan al capital y al trabajo, así surgió la necesidad por parte de la clase obrera, de organizarse y tener ante los patrones una representación adecuada que pudiera combatir con el desequilibrio existente entre ambas clases sociales, pretendiendo lograr esto a través de la celebración de un instrumento jurídico que no fuese unilateral como en la mayoría de las ocasiones, en el que el trabajador si quería trabajar tenía que conformarse con las reglas establecidas por el empleador, para lograrlo, se estableció un instrumento diferente, que es lo que hoy en día se conoce como contrato colectivo de trabajo, en el que necesariamente debe haber la representación de los intereses de los

³¹ DE LITALA, Luigi, El contrato de Trabajo, Op. Cit., p. 53

trabajadores. En la actualidad, el capítulo III del título VII de la Ley Federal del Trabajo, regula el contrato colectivo de trabajo, y lo define de la siguiente forma:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Desde mi punto de vista, destacan los factores siguientes:

- Al señalar que es un convenio, necesariamente sabemos que se refiere a que es un acuerdo de voluntades.
- Las partes que intervienen, a diferencia del contrato individual de trabajo, quien participa en su celebración por parte de la clase trabajadora es uno o más sindicatos, desde el momento en que se habla de un solo sindicato ya hay una referencia a una colectividad, puesto que como lo veremos a detalle mas adelante, el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; y por parte de los patrones también puede hablarse de una pluralidad ya que pueden intervenir uno o más patrones o uno o más sindicatos de patrones. Es importante mencionar, que por lo que hace a los trabajadores sólo se permite que lo celebren los sindicatos y no los trabajadores por sí mismos, aun y cuando se hable de una pluralidad.
- El objeto del contrato colectivo de trabajo está claramente definido, ya que lo que ambas partes pretenden no es generar obligaciones para cada una de ellas, es decir no se quiere establecer para los trabajadores la obligación de prestar sus servicios y para los empleadores la obligación de retribuir dicha

ENCIS CON
FALLA DE ORIGEN

prestación, sino lo que quieren es establecer las bases sobre las cuales habrán de prestar sus servicios.

- Por último, el radio de vigencia no se circunscribe necesariamente a una sola empresa o establecimiento, sino que podrá tener aplicación en varias de ellas.

En una interesante exposición Mario de la Cueva enmarca al contrato colectivo de trabajo dentro de lo que él llama convenciones colectivas: "Damos el nombre genérico de convenciones colectivas a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio."³²

De esta forma llega a la conclusión que dentro de las convenciones colectivas están las siguientes figuras:

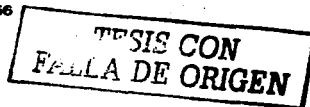
1. Reglamento
2. Contrato Colectivo
3. Contrato-Ley

Por su parte, Litala nos dice: "el contrato colectivo es, pues, el acuerdo mediante el cual el grupo operario y el empresario o el grupo patronal establecen la regulación (colectiva) de una determinada serie de relaciones de trabajo."³³

Me parece bastante interesante la definición que aporta el citado autor, sin embargo, considero y probablemente debido a la edición consultada o al perímetro

³² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, 2ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1981, p. 377

³³ DE LITALA, Luigi, El contrato de Trabajo, Op. Cit., p. 56



de estudio o aplicación de la investigación del autor, que cuando manifiesta que es el acuerdo en el que participa el grupo operario y el empresario, no hace la distinción que en nuestra ley, se toma necesaria, en el sentido de que no es tan sólo un grupo de trabajadores el que podrá intervenir en la celebración, sino que necesariamente habrá de ser uno o más sindicatos de trabajadores los que intervengan, aún así, vale la pena destacar lo esencial de la definición y va encaminada precisamente a su objetivo, es decir que lo que se pretende es normar las condiciones de trabajo de las distintas relaciones laborales.

2.3.3. Contrato Ley

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se hace la distinción entre lo que es el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, radicando esencialmente dicha diferencia en el ámbito de aplicación; mientras que el contrato colectivo de trabajo tiene aplicación en una o más empresas determinadas, el contrato-ley podrá tener aplicación en todas las empresas de una rama industrial determinada, abarcando una entidad Federativa, una o más zonas económicas, o bien todo el territorio nacional, es básicamente como lo define la Ley actualmente en su artículo 404:

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

Aunque la exposición de motivos no lo indica así, una de sus principales metas es lograr una uniformidad nacional en cuanto a las condiciones de trabajo en las



distintas ramas de la industria, podría pensarse que lo que se busca es la igualdad de condiciones de vida de los trabajadores del país, sin embargo, y aún a pesar de la posible buena intención del legislador, este instrumento jurídico cada vez va perdiendo más fuerza.

Por un lado, a los sindicatos de los trabajadores no les interesa celebrar un contrato de esta naturaleza, ya que de alguna forma pierden el control en la toma de decisiones que les puedan llegar a afectar directamente a sus representados; respecto a las empresas, aquellas más pequeñas se encuentran en franca desventaja frente a las grandes con las cuales no podrían competir en cuanto a montos de prestaciones por ejemplo.

De este modo en la actualidad en todo el país solo hay nueve contratos-ley, uno en la industria azucarera y alcoholera, uno en la industria de la transformación del hule en productos manufacturados, uno más en radio y televisión, y los seis restantes de la industria textil.

Mario de la Cueva hace un interesante análisis acerca de los alcances tanto del contrato colectivo de trabajo como del contrato-ley, concluyendo que mientras el primero se ocupa exclusivamente de lo que él denomina como el proceso general de la vida económica de una o varias empresas, el contrato-ley abarca este proceso pero en las distintas ramas de la industria, además de que será obligatorio no sólo para las empresas que existan al momento de su celebración sino para aquellas de existencia futura.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado también respecto de las diferencias existentes entre el contrato colectivo y el contrato-ley.

TEGIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONTRATO-LEY. Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos ó de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones del trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continúa teniendo aplicación el contrato colectivo." Pág. 60 del Apéndice de Jurisprudencia 1917 a 1985 del Semanario Judicial de la Federación. 4ª Sala.

Otra diferencia más que tiene que ver con su formación, es la que deriva de que mientras que en el contrato colectivo basta con que se dé el acuerdo de voluntades de las partes para que nazca a la vida jurídica, en el contrato-ley no es así, ya que se requiere de la declaración de la autoridad competente para que esto suceda, así como de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa de que se trate, por su parte, el contrato colectivo de trabajo, comenzará a surtir sus efectos a partir de que sea depositado ante la autoridad competente.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, nos explica que anteriormente, la ley sólo contemplaba un sistema de creación del contrato-ley y

que era el que consistía en la declaración de obligatoriedad de un contrato colectivo de trabajo, pero que realmente este método había sido rebasado ya por la práctica, en la que se formaba un contrato-ley pero a consecuencia de convenciones de obreros y patronos, es por ello que en la actualidad, nuestra Ley contempla estos dos procedimientos para su formación.

Sistemas de formación:

- **Declaratoria de obligatoriedad de un contrato colectivo.** Es el que se describe en el artículo 415 y que nos habla de la existencia previa de un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, y que podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley.
- **Derivado de una convención entre trabajadores y patronos.** El artículo 406 de la ley establece la facultad a los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria para que soliciten la celebración de un contrato-ley.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.4. SINDICATO

Hasta ahora se ha hablado ya de los sindicatos, pero no habíamos todavía entrado en el estudio de lo que son y cual es su finalidad; sin embargo, considero que es tiempo de que tratemos de entender lo que es un sindicato y lo que representa en la vida diaria para la clase trabajadora y aún para la patronal, sin olvidar la finalidad que deben de tener en cuenta estas asociaciones al momento de crearse, objetivo que desafortunadamente en muchas ocasiones se ha visto desvirtuado debido a que se sobreponen los intereses de sus dirigentes sobre los de sus representados, situación que es una realidad hasta ahora indudable y que con la presente investigación y propuestas que se plantean en el capítulo siguiente, se pretende evitar, y de ese modo recuperar la verdadera esencia y naturaleza de los sindicatos.

En principio de cuentas recordaremos que la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, para lo cual podrán formar sindicatos y asociaciones profesionales, entre otras, recordando a continuación el texto de la citada fracción:

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;"

De la anterior transcripción destaca lo siguiente:

Permite que tanto los obreros como los empresarios formen sus sindicatos o asociaciones profesionales, lo que nos lleva a determinar que en nuestra legislación se permite la existencia de sindicatos o asociaciones de trabajadores, así como la de sindicatos o asociaciones de empresarios o patrones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Establece el derecho de que tanto los trabajadores como los patrones se unan con el objeto de defender los intereses propios de su clase.

Para lograr el objetivo o finalidad apuntado en el párrafo anterior, podrán formar sindicatos, asociaciones profesionales o alguna otra forma que les permita cumplir con su objetivo.

La palabra coalición de acuerdo con la Enciclopedia Salvat ³⁴ significa: Confederación, liga, unión; entonces, si analizamos el contenido de la fracción referida, veremos que lo que el legislador quiso decirnos fue, que tanto los trabajadores como los patrones tendrán el derecho de "unirse" para formar un sindicato o asociación profesional, cuyo objetivo es lograr la defensa de sus respectivos intereses.

Sin embargo, desde mi punto de vista el legislador de la Ley Federal del Trabajo, realizó una interpretación extensiva de la fracción que nos ocupa puesto que no se limitó a comprender el significado de la palabra coalición, que en sentido estricto como ya lo vimos quiere decir "unión" sino que a esta unión le dio un sentido independiente creando así una figura distinta del sindicato, denominándola coalición.

En este punto la doctrina destaca que puede diferenciarse a la coalición del sindicato en base a la temporalidad de su objetivo, esto es, como la finalidad de la coalición es la defensa de los intereses propios de la clase de que se trate, una vez que se logre esta meta, podrá la coalición desintegrarse fácilmente e incluso volver a unirse más adelante si así lo requieren las circunstancias, en otras palabras, la coalición tiene un carácter temporal, ya que infiere la idea de que se está en presencia de un conflicto presente. En cambio como el objetivo que

³⁴ Salvat Editores, S.A. Barcelona, España, Tomo 6, p.1007.

persigue el sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses propios, -artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo- implica necesariamente una tarea continua y permanente, ya que lo que importa es solucionar tanto el conflicto actual como los que en el futuro puedan presentarse, para ello se habla de estudio de los intereses, ya que de otro modo no se cumpliría cabalmente con el objeto propuesto.

Para el maestro Mario de la Cueva,³⁵ la coalición es un antecedente necesario tanto de la huelga como del sindicato; es decir, para que pueda crearse un sindicato, necesariamente primero debió existir la coalición, mencionando también que es un antecedente más no siempre que existe una coalición debe concluir en un sindicato o en una huelga, lo que puede obedecer al sentido de temporalidad que el legislador concede a la coalición.

Se ha dicho que la palabra sindicato encuentra su origen etimológico en la voz griega syndikos, syn que quiere decir con, colaboración; y dyké que quiere decir justicia, lo que se traduce en "la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración de la colectividad o la acción conjunta de todos."³⁶

Lo anterior claramente nos proporciona la idea de que el sindicato busca encontrar la justicia por medio de la unión de la fuerza de una colectividad, reforzándose esta idea con la definición que nos da el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Op. Cit., p. 239

³⁶ RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel, *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado*, México, Editorial Trillas, 1991, p. 9.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En primer término nos dice que el sindicato es una asociación, por tanto, es la unión o la organización ya sea de trabajadores o de patrones, quienes pretenden alcanzar un mismo fin. La segunda parte de la definición nos dice que el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses propios de cada clase, constituye el motivo por el cual se organizan los trabajadores o los patrones en un sindicato. No debemos perder de vista este objetivo que más adelante nos será de gran utilidad para comprender mejor la naturaleza que debe revestir a todo sindicato, particularmente los sindicatos de trabajadores, que son los que nos interesan en la presente investigación, toda vez que de algún modo u otro regulan las condiciones de trabajo de sus agremiados, influyendo de una manera positiva o negativa en el proceso productivo.

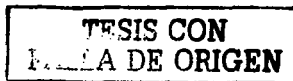
Por lo anterior, la doctrina se ha dado a la tarea de aportar diversas definiciones de esta figura del Derecho del Trabajo, definiciones que me permito transcribir a continuación por considerar que contienen elementos primordiales que nos permitirán comprender mejor lo que es un sindicato.

Así el Doctor Néstor de Buen nos dice: "sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase."³⁷

Por su parte Guillermo Cabanellas refiere que: "por sindicato debe entenderse toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económica y sociales."³⁸

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 735.

³⁸ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen I, Derecho Sindical, Argentina, 3ª ed., Editorial Heliasta S.R.L., 1989, p. 237



"Cada vez que el fin común de una asociación sea de tutela de los intereses de trabajo profesionales, económicos y morales de sus asociados y que ella posea una organización permanente, estamos en presencia de un sindicato, indica Guido Macchiavello Contreras."³⁹

Por último, Juan D. Pozzo define a los sindicatos como las "agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros."⁴⁰

Analizando las anteriores definiciones y observando los elementos que las integran y que en la mayoría de ellas se presentan en forma común, considero que el sindicato es una unión o agrupación institucional formada por trabajadores o empresarios cuyo objeto constituye el permanente estudio de las condiciones económicas, sociales, culturales y de trabajo de sus agremiados, así como la defensa de los intereses propios de su clase para de esta manera lograr un mejor nivel de vida.

Refiero que es una unión o agrupación institucional, porque al hablar de unión o agrupación se está hablando de un grupo de personas que ligan sus fuerzas y sus intereses, es institucional porque al referirse a institución necesariamente se habla del establecimiento de una forma organizada para un determinado fin; dicha agrupación puede estar constituida por trabajadores o por empresarios siguiendo el lineamiento establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y no menos importante resulta el objeto o fin de estas agrupaciones

³⁹ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido, Derecho Colectivo del Trabajo, Teoría y Análisis de sus normas, Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1989, p. 61.

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 730.

que en condiciones ideales debe girar siempre entorno al bienestar de sus agremiados.

Recordaremos que en párrafos anteriores dijimos que la finalidad de los sindicatos es un aspecto que no se debe pasar por alto; no sólo porque obedece a una cuestión histórica en la que se pretendía evitar los abusos por parte de los patrones, sino porque en la actualidad debe representar más que un objetivo o una finalidad, una constante de preocupación por parte de quienes asumen la representación de los trabajadores, ya que en sus manos está la posibilidad de que un sector de la población que generalmente es vulnerable al proceso de producción en que vive y se desarrolla diariamente alcance condiciones de trabajo que le permitan integrarse verdaderamente al proceso económico, social y cultural de la vida diaria.

La clase trabajadora participa activamente en el proceso de producción de una empresa entregando su fuerza de trabajo, que en la mayoría de las ocasiones es lo único que posee, sin en cambio de esa participación activa no verá un beneficio proporcional a sus esfuerzos, ya que apenas generalmente los salarios que perciben son suficientes para satisfacer las necesidades primordiales y no así para que el trabajador viva decorosamente cubriendo sus necesidades sociales, económicas, culturales y de esparcimiento.

Lo anterior implica que el sindicato siguiendo la finalidad para la cual ha sido creado, utilice los medios que la Ley le concede a fin de obtener un equilibrio y una proporcionalidad entre la fuerza de trabajo de sus representados y el precio que por ella paga el patrón, sin embargo, lamentablemente este objetivo en muchas ocasiones se ha olvidado porque algunos representantes sindicales no pretenden vigilar los intereses de quienes representan sino los propios y encontrando fórmulas con la clase patronal, lo único que logran es un beneficio personal y obviamente para el patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.4.1. Gremiales

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos pueden ser:

1. Gremiales
2. De empresa
3. Industriales
4. Nacionales de industria
5. De oficios varios.

Definiendo a los primeros como: "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad"

Recordaremos que en la época de la Colonia, las primeras organizaciones colectivas de trabajo se presentaron precisamente en los gremios.

Algunos autores opinan que esta forma de organización tiene sus orígenes en la edad media, en Europa, y por tanto constituye la forma más antigua de organización sindical.

Se dice que el inconveniente de esta forma de asociación es que divide a los trabajadores, ya que al estar formada por trabajadores de una misma profesión u oficio, se olvida de los problemas de otras profesiones u oficios, además de que la organización se torna más complicada por encontrarse sus trabajadores trabajando en distintas empresas, y por ello con problemáticas probablemente también diversas.

2.4.2. De empresa

A diferencia del sindicato gremial, aquí lo que interesa con independencia de la profesión o el oficio, es el lugar de prestación de los servicios personales y subordinados, basta con que una persona tenga el carácter de trabajador para poder pertenecer a esta clase de sindicato, independientemente del grado de preparación requerido para realizar su trabajo, lo anterior, de acuerdo a la fracción II del artículo 360 de la ley de la materia, cuyo texto es el siguiente:

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

Otra diferencia que se aprecia, es que en esta clase de organización, por pertenecer todos sus miembros a una misma empresa, se encuentran vinculados por los mismos problemas existentes en la fuente de trabajo, aún y cuando en ocasiones esto también representa una problemática complicada de resolver, ya que precisamente en atención a su profesión u oficio, tienen intereses opuestos.

2.4.3. Industriales

"... los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;"

Es una fórmula similar a la que siguen los sindicatos de empresa, ya que en los sindicatos industriales, también lo único que interesa es que tengan la condición de trabajadores, con independencia de su especialidad, solo que, la diferencia radica en que en estos sindicatos se amplía su campo de actuación a varias empresas, pero con la particularidad de que estas empresas pertenezcan a una misma rama industrial, aún y cuando no precisamente se trate de empresas que

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

se dediquen a la industria, ya que también se contemplan a aquellas empresas que tengan una ocupación similar.

Nuevamente considero, que puede presentarse la problemática de que los intereses o problemas no sean idénticos en cada empresa y por ello se dificulte lograr la unidad de sus miembros, factor determinante en muchas ocasiones para lograr sus objetivos.

Es importante resaltar, que en este planteamiento, la Ley Federal del Trabajo no determina expresamente que las empresas deben pertenecer a una Entidad Federativa solamente, pero se llega a la anterior conclusión por lo que establece el citado ordenamiento legal respecto de los sindicatos nacionales de industria.

2.4.4. Nacionales de Industria

En esencia, se trata de la misma clase de sindicatos, pero la diferencia radica en que estos sindicatos estarán "formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas", fracción IV del artículo 360 de la ley de la materia.

2.4.5. De oficios varios

La Ley lo define como: "... los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte."

Considero que en la actualidad es difícil que se presente esta forma de sindicación, debido a que el aumento de la población trabajadora en el país es

bastante considerable año con año, recordando que su creación obedeció en principio de cuentas al hecho de que en nuestro país existían fábricas o empresas en poblaciones que contaban con un número muy reducido de trabajadores, es decir, lo que podemos llamar pequeña industria, en la que no se reunía el número mínimo de trabajadores de una misma profesión u oficio requerido por la Ley, y a fin de no dejar desamparados a éstos trabajadores que por no poder cubrir el requisito mencionado no podrían formar un sindicato, se pensó en esta forma de agrupación en la que válidamente puede reunirse como mínimo un número de veinte trabajadores sin importar que no pertenezcan a la misma profesión u oficio.

2.4.6. Universitarios

Existe un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo, éste regula las relaciones de trabajo existentes entre los trabajadores administrativos y académicos con las universidades e instituciones de educación superior autónomas, por ello, y a fin de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora también en estas instituciones, la Ley concede a la misma, el derecho de crear sus propios sindicatos, derecho que se encuentra contemplado en el artículo 353-N del citado cuerpo legal.

Así pues, el artículo en cuestión dice: "Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

1. De personal académico;
2. De personal administrativo; o
3. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores."

2.4.6.1. De personal académico

En este punto, comenzaremos por decir que la Ley obrera, considera al trabajador académico como aquella persona física que presta sus servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de educación superior autónomas.

Este reconocimiento como trabajadores al personal docente y administrativo, también se encuentra previsto en la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que al respecto Alberto Trueba Urbina menciona que: "... dicha Ley no sólo fue previsor, sino que apuntó la naturaleza social de las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, al reconocerle a éstos derechos laborales..."⁴¹

Podemos concluir, que el sindicato de personal académico, será la asociación de trabajadores académicos -servicios de docencia o investigación-, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

2.4.6.2. De personal administrativo

De igual forma, en el artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo, se define al trabajador administrativo como la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones; por lo que puede decirse que el sindicato de personal administrativo es la asociación de trabajadores administrativos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

⁴¹ TRUEBA-URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 5ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1980, p. 587



2.4.6.3. De Institución

Algunos doctrinarios encuentran válida la comparación entre el sindicato de institución y el sindicato de empresa, ya que el primero de los mencionados es el que está formado por trabajadores tanto académicos como administrativos, es decir, lo que importa es que tengan la calidad de trabajadores, con independencia de la profesión u oficio.

En la actualidad, la Universidad Nacional Autónoma de México, una de las instituciones de educación autónoma más importantes en nuestro país, cuenta con un sindicato de institución, lo anterior se desprende de la declaración de principios de los estatutos vigentes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), cuyo texto en su parte conducente, me permito transcribir a continuación, por considerar que ejemplifica claramente lo que es un sindicato de institución:

"DECLARACION DE PRINCIPIOS

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO es la organización de resistencia de los asalariados de la UNAM, coligados unitaria y democráticamente para la defensa de sus intereses económicos, políticos y sociales sin distinción del tipo de trabajo que desempeñan en la Institución, ni creencias religiosas, concepciones filosóficas o militancias políticas.

El STUNAM se organiza por la libre decisión de sus agremiados y con la finalidad de garantizar el logro de las mejores condiciones de vida y de trabajo para todos sus miembros: la creación, fortalecimiento y elevación de su conciencia proletaria y la comprensión de sus intereses de clase son antagónicos a los de la burguesía y el imperialismo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La unidad sindical de los trabajadores universitarios, administrativos y académicos, obedece a un hecho objetivo básico: su carácter de asalariados ante un mismo patrón. Por razones históricas y sociales el sindicalismo universitario asumió una forma gremial, esto es, por un lado académico por otro lado administrativo. En la actualidad, superadas en lo fundamental esas condiciones, se ha abierto paso la unidad sindical en la UNAM, unidad que se marca dentro de la perspectiva de la consecución de un Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Media Superior y Superior..."⁴²

Suficientemente transparentes son los motivos que se plasman en el estatuto vigente del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México para constituir el mismo, traduciéndose en una de las manifestaciones más claras de lo que es un sindicato de institución, al que básicamente le interesa que sus miembros tengan el carácter de trabajador.

⁴² Estatutos Vigentes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, p.1

2.5. HUELGA.

Mucho se ha hablado de lo que es la huelga, que si es un derecho ganado por los trabajadores durante el transcurso del tiempo, un medio de presión que los obreros han utilizado para conseguir el respeto a sus derechos, una vía de comunicación de los mismos con los directivos de la empresa, en fin, tal vez es difícil pretender encuadrar a la huelga en alguno de estos supuestos, ya que probablemente sea una conjunción de todos ellos, lo cierto es que desde el ángulo que observemos la huelga ha constituido durante mucho tiempo la garantía de los trabajadores para que por un lado les sean respetados los derechos adquiridos, bien sea, los derivados de la ley o bien los obtenidos mediante la celebración de los respectivos contratos de trabajo, siempre buscando como fin primordial mantener un nivel de vida decoroso.

De esta forma, encontramos tanto en la legislación como en la doctrina aportaciones que definen lo que es la huelga, desde la más sencilla hasta la más compleja, pero que nos permiten tener una idea clara de lo que en realidad es ésta institución..

Así por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo la define diciendo que la huelga: "... es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores..".

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no dista mucho de la definición anterior, ya que el artículo 92, refiere que la huelga: "...es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos que esta ley establece."

De las anteriores definiciones destacan los siguientes elementos:

Suspensión temporal del trabajo. Existe la intención de continuar con la prestación de los trabajos personales y subordinados, no se pretende una ruptura definitiva de la relación laboral con el patrón.

Es realizada por una coalición de trabajadores. En este punto, regreso a lo manifestado en el numeral 2.4 del presente capítulo, recordando la distinción que se hace de la coalición y del sindicato en cuanto a la temporalidad del objetivo que cada uno persigue, ya que en la coalición se habla de un conflicto presente, en cuyo caso, cuando se da solución al problema que originó la unión de los trabajadores, muy bien pueden disolverse y volverse a unir si se presenta un nuevo conflicto; en cambio, en el sindicato el objetivo que lo ha creado es permanente, ya que lo que se pretende es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses propios.

En base a las anteriores consideraciones, podríamos concluir que el titular del derecho de huelga es la coalición, es decir, no necesariamente tendría que constituirse un sindicato para emplazar a huelga al patrón; lo que no impide en modo alguno que los sindicatos ejerciten este derecho, pues el artículo 441 del citado ordenamiento legal concede a los sindicatos el carácter de coaliciones, agregando que las mismas tendrán el carácter de permanencia, lo que no deja lugar a dudas que lo que el legislador pretendió fue extender este derecho tanto a las coaliciones (unión temporal de trabajadores) como a los sindicatos (unión permanente de trabajadores)

En la doctrina encontramos definiciones bastante interesantes, de las que me permito transcribir algunas a continuación:

Comenzaremos por decir que Alfredo Montoya Melgar, en su obra Derecho del Trabajo, nos dice que la huelga es: "un medio de presión laboral con cuyo ejercicio se quiere, más que exteriorizar o dar formalidad jurídica a una controversia de

hecho, forzar a la otra parte de la relación laboral —el empresario o empresarios afectados por la contienda— a adoptar un comportamiento con el que se satisfaga el interés de los trabajadores y, al hacerlo, se dé solución al conflicto colectivo.”⁴³

Por su parte, Guillermo Cabanellas al respecto señala que: “La huelga puede definirse como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.”⁴⁴

Sobre este punto, J. Jesús Castorena señala que la huelga es: “...la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.”⁴⁵

El Doctor Néstor de Buen Lozano manifiesta que es: “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo.”⁴⁶

No menos interesante resulta la aportación de Ana María López Rangel que sobre el tema indica: “La huelga... implica la suspensión temporal de labores y que se ejercita por una coalición de trabajadores en defensa de sus derechos colectivos.

⁴³ MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 585

⁴⁴ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 2, Derecho de los Conflictos Colectivos, Argentina, 3ª ed., Editorial Heliasta S.R.L., 1989, p. 109

⁴⁵ CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, México, 6ª ed., 1984, p. 267

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 688.

La huelga es en realidad un medio de presión reconocido por la Ley para hacer valer una acción jurídica ejercitada y sin la cual, posiblemente el sector obrero no alcanzaría sus objetivos reivindicatorios." 47

Así podríamos continuar citando las distintas definiciones que existen en torno a la huelga, pero para terminar, no puede faltar la conceptualización que hace el maestro Mario de la Cueva, al decir que es: "...la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad." 48

Considero que los elementos sobresalientes son los siguientes, y para mejor comprensión he decidido dividirlos tomando en consideración en primer término ¿qué es?, ¿quiénes participan? y ¿cuál es el objetivo?.

1. ¿Qué es?

La mayoría de los doctrinarios coincidieron en que es la suspensión del trabajo, llevada a cabo de manera concertada, esto es, por acuerdo de la colectividad, incluyendo además, algunas de las definiciones lo que comentábamos al principio, que es un medio de presión para la obtención de un fin de la colectividad obrera.

2. ¿Quiénes participan?

47 LOPEZ RANGEL, Ana María, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1985, p. 135.

48 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 588

Decíamos anteriormente, que la suspensión de trabajos es llevada a cabo por acuerdo de la colectividad, es decir por los trabajadores, ya sea conformados en una coalición o bien en un sindicato, a quien la Ley Federal del Trabajo, también le reconoce el carácter de coalición, sólo que permanente.

3. ¿Cuál es su objetivo?

El objetivo podríamos dividirlo de la siguiente manera:

- **Objetivo genérico, que es el que se encuentra contemplado en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, y que nos manifiesta que la huelga tiene por objeto: "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital"**
- **Objetivos específicos, son los que indica el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en las fracciones II a VII, cuyo texto es el siguiente:**

"II. 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;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 Bis y 419 Bis."

Lo anterior se puede traducir en la pretensión de hacer mantener, modificar o crear las bases normativas sobre las cuales ha de prestarse el servicio, así como una lucha constante por defender los derechos e intereses colectivos que han logrado los trabajadores.

Por lo anterior, considero que la huelga es la suspensión del trabajo estipulada por la mayoría de los trabajadores (artículo 451, fracción II), bien sea formando una coalición o bien un sindicato, con el objeto de mantener, modificar o crear las bases normativas que regirán las condiciones laborales en que han de prestar sus servicios.

CAPITULO TERCERO

EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR FIRMA DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

3.1. HUELGA. REQUISITOS PARA SU INICIACIÓN.

La mayoría de los doctrinarios coinciden en que los requisitos para la iniciación de la huelga son de tres tipos: de forma, fondo y de mayoría, pues el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo señala que para suspender los trabajos se requiere:

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

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

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

Por ello, siguiendo los lineamientos expuestos, comenzaremos con el primero de los requisitos señalados anteriormente.

3.1.1. Requisitos de forma.

La fracción III del artículo que nos ocupa, nos remite al artículo 452, mismo que actualmente se encuentra derogado pero hoy en día corresponde al texto del artículo 920 de la Ley obrera, el cual sin perjuicio de ser comentado posteriormente, determina que:

- El procedimiento de huelga comenzará a partir de que se presente por escrito el pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la autoridad laboral más cercana o bien ante la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar en que se encuentre establecida la empresa; dicho escrito deberá contener:
 1. Las peticiones que se formularán al patrón.
 2. El anuncio de que en caso de que el patrón no acceda a dichas pretensiones, se ejercitará el derecho de huelga, debiendo darse este aviso con seis o diez días de anticipación según se trate de servicios privados o públicos, respectivamente.
 3. El objeto de la huelga y en su caso el día y hora en que se suspenderán las actividades en el centro de trabajo.
- Una vez que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad laboral más cercana o la política de mayor jerarquía, hubiesen recibido el escrito de emplazamiento a huelga, deberán hacerlo llegar dentro de las 48 horas siguientes al patrón; tratándose de las autoridades mencionadas en segundo término, si son ellas las que llevan a cabo el emplazamiento, deberán dentro de las 24 horas siguientes enviar el expediente al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisarle telegráfica o telefónicamente de este hecho.

3.1.2. Requisitos de fondo.

En esta ocasión, la fracción I del artículo 451, nos dice que para poder suspender los trabajos se requiere que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto, Mario de la Cueva⁴⁹ indica que: "...el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital...", considerando ésta premisa como una cuestión general, y a los demás objetos señalados en dicho artículo como objetivos específicos.

3.1.3. Requisitos de mayoría

Es la fracción II del artículo 451, la que determina este requisito, pues señala que la suspensión de las actividades deberá realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o del establecimiento, de lo contrario es una de las causas que señala el artículo 459 para considerar que una huelga es legalmente inexistente.

Es importante mencionar que ésta fracción determina que la cuestión de la mayoría sólo podrá promoverse como una causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero no como una situación previa a la suspensión de los trabajos.

Si bien es cierto que el artículo 459 de la Ley Federal de Trabajo señala que la huelga será declarada inexistente cuando la suspensión de las actividades se realice por un número que no constituya la mayoría de los trabajadores de la empresa, también lo es que considero que esta disposición puede afectar el derecho de huelga, puesto que si la Junta de Conciliación y Arbitraje estuviese en

⁴⁹ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 907.

posibilidad de determinar que el movimiento esta apoyado por la mayoría de los trabajadores antes de suspender el trabajo, es decir, aún antes del emplazamiento, se reduciría la posibilidad de que se llegase a declarar la inexistencia de la huelga por este motivo, con las consecuencias inherentes de tal declaración, como lo es el hecho de que no sean concedidas las prestaciones que fueron reclamadas o bien que si los trabajadores no se presentan a la fuente de empleo dentro de las 24 horas siguientes se den por terminadas las relaciones de trabajo.

Lo que en el primer supuesto podría ocasionar la pérdida de un tiempo demasiado valioso para los trabajadores, pues si por poner tan solo un ejemplo, pensamos en que el objeto de la huelga es solicitar la revisión del contrato colectivo, entonces tendrán que esperar nuevamente uno o dos años más para volver a solicitar dicha revisión, y en el segundo caso, se pone en riesgo la existencia de la relación de trabajo, y que es precisamente con la presente investigación y las propuestas que en ella se plantearán más adelante, que se pretende reducir la posibilidad de exponer a los trabajadores a una declaración de inexistencia que muy probablemente estaría atentando en contra de sus intereses.

3.2. OBJETIVOS

Como se verá más adelante, uno de los requisitos que debe contener el pliego de peticiones para emplazar a huelga al patrón, es que en dicho escrito se señale el objeto que persigue la huelga, lo que como acertadamente opina el Doctor Néstor de Buen,⁵⁰ significa "...que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga..., pues es el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo el que determina cual habrá de ser el o los objetos de la huelga, artículo que a fin de una mejor exposición me permito transcribir a continuación:

"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I. Consegüir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, México, 9ª ed., Editorial Porrúa, S.A., 2000, p. 582.

- VI. **Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y**
- VII. **Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis."**

Es bastante claro el precepto legal transcrito, pues señala cual será el o los objetos que deba perseguir todo movimiento de huelga, reiterando que el pliego de peticiones debe especificar claramente cual es el fin que se persigue con el emplazamiento a huelga.

3.3. PROCEDIMIENTO.

Uniformar un criterio respecto al procedimiento de huelga podría parecer un proyecto muy ambicioso debido a las distintas etapas que nos indican tanto los doctrinarios como la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, es precisamente en atención a ello que me permito a continuación señalar las etapas que considero destacan dentro del procedimiento de huelga, y que son: la gestación, la prehuelga, la suspensión de las labores, y la calificación del movimiento de huelga.

3.3.1. Gestación

Si consideramos que vivimos en un mundo cíclico, es decir, que todo tiene un principio y un fin, podríamos pensar que el principio del procedimiento de huelga es la idea en si misma, -en este caso colectiva- idea que surge de la necesidad de los trabajadores de lograr un equilibrio entre el trabajo que prestan y el capital, posteriormente ha de presentarse el desarrollo de esta idea a través de un planteamiento que realiza la colectividad interesada, por lo menos esto es lo que considero tendría que suceder cuando están en juego cuestiones de vital importancia como es el derecho al trabajo, el salario, el pago de prestaciones, entre otras; finalmente cuando esta idea ha logrado tomar forma, los trabajadores necesitan cristalizarla, para ello deberán elaborar el escrito de emplazamiento a huelga que contendrá las peticiones que demanden del patrón, el objeto del movimiento, la fecha de estallamiento de la misma, y por último presentar dicho escrito ante la Junta o autoridad del trabajo o política de mayor jerarquía y más cercana al domicilio del patrón.

Al respecto, el Doctor Hugo Italo Morales,⁵¹ en la obra Estudios Jurídicos Conmemorativos del 75° Aniversario de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, considerando la existencia de la gestación como la primera etapa dentro del procedimiento de huelga, nos habla de la existencia de una asamblea previa en la que la mayoría de los trabajadores deciden emplazar a huelga, sin embargo, desafortunadamente en muchas de las ocasiones no es la mayoría de los trabajadores los que toman la decisión, sino contrariamente solo una minoría quien dice representar los intereses de la clase trabajadora, evidentemente sin la existencia de la asamblea previa o existiendo dicha asamblea no es llevada a cabo por la mayoría.

Por su parte, Euquerio Guerrero ⁵² manifiesta que: "...es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga...", argumentando que éste es un requisito exigido por la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, más adelante menciona, que una vez que la huelga ha sido votada por los trabajadores, deberán formular por escrito el pliego de peticiones dirigido al patrón, en el que anunciarán el propósito de ir a la huelga si no accede a cumplir con dichas pretensiones.

Sin embargo, y aún y cuando estoy de acuerdo en que debería ser un requisito contemplado por la ley, pienso que existe una confusión en cuanto a este tema, ya que contrario a lo que afirma Euquerio Guerrero, éste no es un requisito previo a la suspensión de los trabajos, sino que en realidad tal disposición habla de los requisitos que deben observarse en la suspensión ya propiamente dicha de las actividades y no como una situación previa a dicha suspensión, pues es el artículo 451, fracción II de la Ley Federal del Trabajo el que establece esta prohibición.

⁵¹ ITALO MORALES, Hugo. Estudios jurídicos Conmemorativos del 75° Aniversario de la Barra Mexicana Colegio de Abogados. México, Editorial Themis, S.A. de C.V., 1996, p. 196.

⁵² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, 18° ed., Editorial Porrúa, S.A., 1994, p. 382.

Por lo que considero que la idea que plantea Euquerio Guerrero, es acertada en cuanto a que es lo que debería suceder en la práctica, más no lo es en cuanto que, afirma que ya la Ley referida contempla este supuesto como un requisito previo incluso a formular el pliego de peticiones, situación que se verá con detenimiento más adelante.

3.3.2. Prehuelga

Considero que el periodo de prehuelga es una etapa de suma importancia dentro del procedimiento que nos ocupa, pues existe en este lapso la posibilidad de que sucedan diversas situaciones que podrían poner fin al conflicto, la más común, llegar a un arreglo conciliatorio por constituir una de las principales finalidades de esta etapa que comprende a partir del momento en que el patrón ha quedado debidamente emplazado y hasta aquel en que se ha señalado habrán de suspenderse las labores dentro de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 920 fracción III, contempla un plazo mínimo para la etapa de prehuelga, señalando que no podrá ser inferior a diez días cuando se trate de prestación de servicios públicos y, respecto a las empresas o establecimientos de participación privada, el periodo de prehuelga no podrá ser inferior a seis días.

Sin embargo, en muchas ocasiones éstos plazos resultan insuficientes para cumplir con la finalidad que hemos mencionado, por lo que en la práctica se observa comúnmente lo que se denomina prórroga del periodo de prehuelga, esto es, se señala de común acuerdo por las partes una nueva fecha en la que habrán de suspenderse las labores permitiendo de este modo encontrar alternativas de solución al conflicto.

Una vez analizado lo que es la etapa de pre huelga, convendría estudiar el procedimiento de huelga a partir de la presentación del pliego que contendrá las peticiones que se demanden del patrón.

3.3.2.1. Presentación del Pliego de Peticiones

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 920 señala que el procedimiento de huelga comenzará a partir del momento en que sea presentado el pliego de peticiones, y que de acuerdo con el Doctor Hugo Italo Morales, su finalidad es la de: "...avenir a las partes mediante la celebración de una audiencia de conciliación...".⁵³ El escrito que contenga las pretensiones de los trabajadores deberá observar los siguientes requisitos:

- Se deberá presentar por escrito dirigido al patrón.
- Se expresarán en dicho escrito las peticiones o pretensiones que se demanden del mismo.
- Se anunciará la intención de ejercer el derecho de huelga si es que el patrón no satisface los requerimientos que le hubiesen sido planteados.
- Se deberá expresar el objeto de la huelga
- Y por último deberá indicarse el día y la hora en que en su caso se suspenderán las labores.

Ahora bien, el pliego de peticiones deberá presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la autoridad del trabajo más cercana al centro de

⁵³ ITALO MORALES, Hugo, Op. Cit. p. 196.

empleo, o bien ante la autoridad política de mayor jerarquía que exista en el lugar en el que se encuentre la empresa o el establecimiento, adquiriendo las siguientes obligaciones:

- Dentro de las 48 horas siguientes contadas a partir de aquella en que reciba el pliego de peticiones deberá emplazar al patrón y correrle traslado con la copia del escrito mencionado.
- Cuando el escrito de emplazamiento a huelga lo reciba la autoridad del trabajo más cercana a la empresa o establecimiento o la autoridad política de mayor jerarquía, tiene la obligación de remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 24 horas siguientes, debiendo avisar al presidente de la misma de este hecho, ya sea por vía telegráfica o telefónica.

Como ya se había mencionado anteriormente, el sindicato emplazante deberá tomar en consideración que la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades del trabajo o políticas ante quienes se presente el pliego, tienen un término de 48 horas para realizar el emplazamiento, ello con el objeto de que se respete lo que establece la fracción III del artículo 920 de la Ley de la materia, es decir, que el aviso para la suspensión de los trabajos debe darse con seis o diez días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión, tratándose de servicios privados y públicos respectivamente, plazo que se computará a partir del día y hora en que el patrón quede debidamente emplazado. En este punto es conveniente mencionar que el artículo 925 del citado ordenamiento legal, señala que los servicios de comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentación cuando se traten de artículos de primera necesidad, serán considerados como servicios públicos.

En la obra *Temario de Derecho Procesal del Trabajo*, Ana María López Rangel⁵⁴ realiza un estudio muy interesante respecto a la legitimación procesal que debe tener quien presenta un pliego de peticiones, y señala: "...hay que tener en cuenta que el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva salvo disposición especial de los estatutos. Cabe agregar que los sindicatos son coaliciones permanentes para los efectos del procedimiento de huelga, en los términos de lo dispuesto por el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, como son los estatutos del sindicato los que imponen las normas que deben seguirse, conforme al artículo 371 de dicha Ley, si dichos estatutos determinan que para emplazar a huelga debe tomarse el acuerdo previo de la asamblea o del Comité Ejecutivo Nacional, este acuerdo debe demostrarse ya que, en todo caso, el Secretario General o el Comité Ejecutivo únicamente son los ejecutores de las determinaciones previamente tomadas, según también, lo dispongan los estatutos."

Sin duda alguna la idea que apunta la Lic. López Rangel pone de relieve la importancia que tiene que la Junta de Conciliación y Arbitraje se cerciore de que quien presenta un escrito de emplazamiento a huelga efectivamente tiene la representación de los trabajadores que pertenecen a ese sindicato; en especial llama mi atención la última parte del párrafo transcrito, puesto que de acuerdo a lo que manifiesta la citada autora, la Ley Federal del Trabajo deja abierta la posibilidad a los sindicatos para que en sus estatutos se establezca la celebración de una asamblea que tendría por objeto tomar la decisión de emplazar o no a huelga, en cuyo caso el Secretario General o quien ejerciera la representación del sindicato sería solamente un portavoz de la voluntad de los trabajadores, situación que resultaría muy conveniente y hasta me atrevo a decir que resolvería el problema que se plantea en el presente trabajo, siempre y cuando no existiese la

⁵⁴ LOPEZ RANGEL, Ana María, *Temario de Derecho Procesal del Trabajo*, México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1985, p. 136.

posibilidad de formar sindicatos dentro de una empresa de los que en muchas ocasiones los trabajadores ni siquiera tienen conocimiento de su existencia además de que de cualquier manera la Junta de Conciliación y Arbitraje no estaría en posibilidad de determinar la autenticidad del acta que se levantase en dicha asamblea.

Esto es, en repetidas ocasiones hemos sabido que aún y antes de comenzar a funcionar una empresa, es decir, antes de contratar a los trabajadores, la empresa ya tiene un convenio por llamarlo de algún modo, para celebrar con determinado sindicato un contrato colectivo de trabajo, y cuando en realidad el patrón ya ha contratado a los trabajadores y estos desean formar su propio sindicato o afiliarse a uno que los represente, se encuentran ahora con la problemática de pelear la titularidad del contrato colectivo previamente existente, por lo que considero que aún y cuando esta disposición de alguna manera garantiza el derecho de los trabajadores, no resuelve el problema de fondo por las razones expuestas, estimando además que en el supuesto de que presenten el emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene la facultad para no dar trámite a dicho emplazamiento pues ya existe un contrato colectivo depositado ante dicha autoridad laboral.

3.3.2.2. Emplazamiento

Mario de la Cueva⁵⁵ define el emplazamiento a huelga como: "el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga"

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 615.

El artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, determina que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si no existe tal autoridad en la localidad de que se trate, la autoridad del trabajo más cercana a la fuente de empleo o bien la autoridad política de mayor jerarquía, deberán entregar al patrón una copia del escrito de emplazamiento a huelga, contando con un término de 48 horas para tal efecto, mismas que comenzarán a contarse a partir de la hora en que hubiese recibido el referido escrito.

El efecto del emplazamiento que se practique al empleador es que lo convierte en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento durante el periodo de prehuelga, con las responsabilidades y atribuciones del cargo; y en virtud de que la Ley de la materia no señala particularmente cuales son estas atribuciones y responsabilidades, considero que bien podrían observarse las disposiciones contenidas en los artículos 963 y 964 del citado ordenamiento legal.

Como se había mencionado anteriormente, existe disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo que determina que el aviso para la suspensión de las actividades, deberá darse por lo menos con seis o diez días de anticipación, pero no existe disposición que señale una fecha límite para el estallamiento de la huelga, por lo que bien podría señalarse un periodo bastante amplio y que en opinión de Euquerio Guerrero⁵⁶ durante este tiempo, "...el patrón queda privado de una de sus facultades básicas, o sea, la de libertad para disponer de sus bienes...", por lo que sugiere que se introduzca una reforma laboral a fin de que se establezca un: "... plazo máximo entre la fecha de la entrega del pliego de peticiones al patrón y el momento en que debiera estallar el movimiento de huelga..".

⁵⁶ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, 18ª ed., Editorial Porrúa, S.A., 1994, p. 385.

Aún y cuando la Ley no lo señala, es importante mencionar que cuando se trata de un emplazamiento que tenga por objeto la celebración o la revisión del contrato colectivo de trabajo, al escrito de emplazamiento se deberá acompañar un proyecto de dicho contrato.

3.3.2.3. No trámite al emplazamiento

El legislador que introdujo las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, estableció un dispositivo legal que faculta al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para no dar trámite a un escrito de emplazamiento a huelga, y éste es el artículo 923, que señala que no se dará trámite al escrito de emplazamiento cuando:

- El escrito no se formule de acuerdo a lo que establece el artículo 920 de la propia Ley.
- Sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo.
- Sea presentado por un sindicato que no sea el administrador del contrato ley
- Cuando se pretenda la firma de un contrato colectivo de trabajo a pesar de que exista ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El artículo en comento, establece la obligación para el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que antes de dar trámite al emplazamiento a huelga, se cerciore de que efectivamente se cumplen los supuestos anteriores, ordenando la certificación correspondiente y debiendo notificar por escrito la resolución al promovente.

Sin duda alguna, este artículo concede una amplia libertad al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, puesto que él puede decidir no dar trámite al emplazamiento a huelga si considera que en el mismo se presenta alguna de las circunstancias que apuntamos anteriormente.

Como ya se ha mencionado a lo largo del presente trabajo, existe una problemática que no podemos desconocer, puesto que muchos líderes sindicales han encontrado una fuente de ingreso segura en lo que se ha dado en llamar contratos de protección, y que no son otra cosa que contratos colectivos de trabajo que en el mejor de los casos apenas si rebasan los derechos consignados en la Ley de la materia a favor de la clase trabajadora y que obviamente resultan bastante convenientes para los empresarios pero no para los trabajadores, quienes no se enteran de que ya existe un contrato colectivo celebrado con la empresa sino hasta que pretenden ellos a través del sindicato que realmente los representa presentar un emplazamiento a huelga con el objeto de obtener la firma de un pacto colectivo.

Ante esta situación resulta incuestionable lo peligroso que puede resultar el artículo que nos ocupa, pues consideremos únicamente los supuestos en que no se dará trámite al emplazamiento cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo o bien cuando el emplazamiento tenga por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajo existiendo previamente ya uno depositado.

En el primer supuesto me gustaría comenzar imaginando y por poner tan sólo un ejemplo, que se trata de un sindicato de los llamados "blancos", esto es, que no tienen la representatividad de la mayoría de los trabajadores y en consecuencia su objetivo es celebrar con la empresa un "contrato de protección", situación que resulta muy conveniente para ambas partes, puesto que el sindicato obtendrá una iguala y la empresa reducirá el riesgo de que se le exija la firma de un contrato

colectivo que sea favorable a los trabajadores. Supongamos que el sindicato presenta su escrito de emplazamiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje, no estará en posibilidad de saber si realmente dicho sindicato representa los intereses de la mayoría de los trabajadores, y al no haber controversia con el patrón, pues como ya se dijo el objetivo de ambas partes es el mismo, se firmará el contrato colectivo de trabajo. Ahora bien, si los trabajadores forman su propio sindicato o se integran a uno que los represente, y se dan cuenta de que ya existe un contrato colectivo pero que este no es favorable a sus intereses, pretenderán solicitar la revisión del mismo enfrentándose al problema de que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje no dará trámite a su escrito de emplazamiento, pues no es el titular del contrato colectivo previamente depositado, sin importar que el existente hubiese sido firmado por un sindicato de membrete como diría el Dr. De Buen.

En el segundo supuesto, ocurre una situación análoga, sólo que la diferencia es que en la gran mayoría de las ocasiones, cuando se presenta un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo es debido al desconocimiento de que existe uno que ha sido presentado a sus espaldas y que por supuesto no cubre ni con mucho las mínimas expectativas de los trabajadores.

Néstor de Buen,⁵⁷ se pronuncia a este respecto considerando que: "...el art. 923 no constituye otra cosa que una medida política ya que permite la calificación de la huelga antes de que se produzca. Cualquier decisión arbitraria del presidente de la JCA tendría que ser revocada por la vía de amparo indirecto (ante Juez de Distrito) y eso supone un tiempo amplio, que puede ser más duradero si alguna parte interesada promueve revisión ante un Tribunal Colegiado de Circuito en contra de la sentencia del juez...".

Resulta aplicable la siguiente tesis jurisprudencial:

⁵⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, La Huelga en Iberoamérica, México, Editorial Porrúa, S.A., 1996, p. 151.

HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES. El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que, previamente a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga al patrón, debe verificar los requisitos de procedibilidad relativos, entre los que se encuentra el cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón que esté depositado en dicho órgano jurisdiccional, cuando el motivo de la huelga se haga consistir únicamente en el otorgamiento y firma del referido pacto, ante lo cual debe negar el trámite al escrito de emplazamiento relativo. La razón jurídica de tal decisión radica en que si conforme a lo dispuesto en el artículo 451, fracción I, del aludido ordenamiento, para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el numeral 450, cuya fracción II establece el de obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de su existencia provocará que el motivo del emplazamiento, al haberse alcanzado, quede sin materia, incumpléndose con uno de los requisitos de procedencia para efectuar el paro. Por tanto, aun cuando la constatación de tal circunstancia se realice con posterioridad a la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento, sin importar la etapa en que éste se halle, porque, además de que resultaría impropiciente y ocioso seguirlo si el motivo que le dio origen aparece satisfecho, su continuación, además de ser contraria a la intención del legislador, podría provocar graves afectaciones a las partes y terceros, consistentes en la imposibilidad jurídica de que los huelguistas puedan obtener el pago de los salarios caídos durante el periodo que dure el paro de labores, por resolución que declare su inexistencia o falta de justificación, así como la afectación a la producción y disposición de bienes en perjuicio del patrón y la imposibilidad de terceros de ejecutar fallos judiciales sobre el patrimonio que conforma a la empresa.

Contradicción de tesis 38/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez. Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 80/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Epoca
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VIII, Octubre de 1998
Tesis: 2a./J. 80/98
Página: 409

3.3.2.4. Efectos del emplazamiento

Como todo acto jurídico tiene ciertos efectos, el emplazamiento no escapa de ésta regla general, siendo el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo el que señala cuáles son los propios de haber practicado un emplazamiento a huelga; para una mejor comprensión, a continuación me permito transcribir el texto del artículo referido:

"Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, 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 en el 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 Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de 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 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."

Este precepto, ha sido muy discutido en cuanto a que podría llegar a pensarse que con la suspensión de las ejecuciones de sentencia, el más beneficiado podría resultar ser el patrón, anteriormente se mencionó que como no existe una disposición que establezca la obligación de señalar una fecha máxima en la que habrán de suspenderse las labores, este plazo bien podría ser de semanas e incluso meses, tiempo durante el cual los acreedores se verían afectados por la suspensión pues están imposibilitados para ejecutar sus sentencias, salvo que se trate de alguno de los supuestos que señala el propio artículo, es por ello que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que este artículo es inconstitucional, transcribiendo a continuación la siguientes tesis jurisprudenciales:

HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTICULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONALES, ES APLICABLE AUN EN EL CASO DE QUE HAYA ESTALLADO LA, PESE A LA ACCION OTORGADA POR EL ARTICULO 929 DEL MISMO ORDENAMIENTO. La Suprema Corte de Justicia ha establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan la ejecución de sentencias y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a quienes puedan ser afectados, impidiendo, además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; dicho criterio no sólo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya ha estallado, pues aun cuando a partir de entonces el artículo 929 del mismo ordenamiento otorga acción para pedir la declaración de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito o 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 establecen 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 los derechos que les interesan si no con una cuestión que les resulta ajena, independientemente de que subsista el retardo de la función de administrar justicia y de ejecutar los fallos dentro de los términos legales.

Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez, 16 de febrero de 1988. Mayoría de diecinueve votos de los señores Ministros: de Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba Leyva, Azuela Guitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa Lozano, Suárez Torres, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y Presidente del Río Rodríguez; contra los votos de Moreno Flores y Martínez Delgado. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán.

Octava Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I, Primera Parte-1, Enero a Junio de 1988

Página: 27

TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. EL ARTICULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA. EL párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos.

Amparo en revisión 4465/76. Porfirio Limón Campos. 17 de marzo de 1981. Unanimidad de diecinueve votos de los señores Ministros: López Aparicio, Franco Rodríguez, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, Rivera Silva, Langley Martínez, Abitia Arzapalo, Lozano Ramírez, Pavón Vasconcelos, Inárritu, Palacios Vargas, Serrano Robles, Salmorán de Tamayo, Sánchez

Vargas, del Río Rodríguez, Calleja García, León Orantes, Olivera Toro y presidente en funciones Mario G. Rebolledo. Ponente: Arturo Serrano Robles. Secretario: Pedro Esteban Penagos.

Séptima Epoca, Volúmenes 145-150, Primera Parte, página 100.

Amparo en revisión 4101/77. Edmundo González Lugo y otro. 14 de julio de 1981. Unanimidad de diecisiete votos de los señores Ministros: López Aparicio, Cuevas, Castellanos Tena, Langie Martínez, Abitia-Arzapalo, Lozano Ramírez, Pavón Vasconcelos, Rebolledo, Inárritu, Palacios Vargas, González Martínez, Salmorán de Tamayo, Sánchez Vargas, Calleja García, León Orantes, Olivera Toro y presidente Téllez Cruces. Ponente: Raúl Lozano Ramírez. Secretario: Víctor Manuel Alcaraz Briones.

Séptima Epoca, Volúmenes 151-156, Primera Parte, página 49.

Amparo en revisión 287/76. Fructuoso Román Montes de Oca. 29 de mayo de 1984. Unanimidad de diecinueve votos de los señores Ministros: López Aparicio, Franco Rodríguez, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, Azuela Gutiérrez, Langie Martínez, Fernández Dobiado, Pavón Vasconcelos, de Silva Nava, Rodríguez Roldán, - Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Salmorán de Tamayo, Moreno Flores, del Río Rodríguez, Calleja García, León Orantes, Olivera Toro y presidente Inárritu. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretaria: Fátima Sámano Hernández.

Séptima Epoca, Volúmenes 181-186, Primera Parte, página 69.

Amparo en revisión 6583/86. Joaquín Rosales Gómez, su sucesión. 26 de mayo de 1987. Unanimidad de veinte votos de los señores Ministros: de Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, Azuela Gutiérrez, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Dobiado, Pavón Vasconcelos, Ajafo Green, Rodríguez Roldán, Martínez Delgado, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa, Moreno Flores, Schmill Ordóñez, Díaz Romero, Olivera Toro y presidente del Río Rodríguez. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco. Secretario: Guillermo David Vázquez Ortiz.

Séptima Epoca, Volúmenes 217-228, Primera Parte, página 77.

Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de diecinueve votos de los señores Ministros: de Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba Leyva, Azuela Gutiérrez, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Dobiado, Pavón Vasconcelos, Ajafo Green, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa Lozano, Suárez Torres, Chapa Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y presidente del Río Rodríguez; contra el voto de Moreno Flores y Martínez Delgado. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán.

Texto de la tesis aprobado por el Tribunal en Pleno el jueves veintitrés de junio de mil novecientos ochenta y ocho. Unanimidad de veintidós votos de los señores Ministros: presidente Carlos del Río Rodríguez, Carlos de Silva Nava, Felipe López Contreras, Raúl Cuevas Mantecón, Samuel Alba Leyva, Mariano Azuela Güitrón, Noé Castañón León, Ernesto Díaz Infante, Luis Fernández Doblado, Francisco H. Pavón Vasconcelos, Victoria Adato Green, Santiago Rodríguez Roldán, José Martínez Delgado, Manuel Gutiérrez de Velasco, Atanasio González Martínez, José Manuel Villagordoa Lozano, Fausta Moreno Flores, Angel Suárez Torres, Sergio Hugo Chapatil Gutiérrez, Juan Díaz Romero y Ulises Schmill Ordóñez. México, D. F., a 27 de junio de 1988.

Octava Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I, Primera Parte-1, Enero a Junio de 1988

Tesis: P./J. 11/88

Página: 167

Obligaciones del patrón

De acuerdo con el Dr. Italo Morales,⁵⁸ es obligación del patrón "...contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga dentro de las 48 horas siguientes a la notificación."

3.3.2.5. Contestación

Una vez que el patrón hubiese recibido el escrito de emplazamiento a huelga, deberá, de acuerdo con el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo, presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su contestación por escrito y en un término no mayor de 48 horas, contadas a partir del momento en que recibió el citado escrito.

⁵⁸ ITALO MORALES, Hugo, Estudios Jurídicos Conmemorativos del 75° Aniversario de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, México, Editorial Themis, S.A. de C.V., 1998, p. 198.

Ahora bien, el artículo referido establece:

"El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Como se puede observar y de acuerdo a lo que han manifestado la gran mayoría de los doctrinarios, esta norma es una disposición de carácter incompleto puesto que no establece alguna sanción para el patrón en el supuesto de que no dé contestación al escrito de emplazamiento, por lo que Néstor de Buen⁵⁹ considera que: "...el silencio del emplazado podría tomarse en el sentido de que no hubo lugar a una controversia y podría producirse una resolución contraria por ese solo hecho.", al momento de determinar la imputabilidad o inimputabilidad del patrón.

3.3.3. Conciliación

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje, ordenará la citación de las partes para la celebración de una audiencia de conciliación, cuyas finalidades considero son las siguientes:

- Acercar a las partes para tratar de llegar a un arreglo amistoso o conciliatorio.
- Y en su caso, resolver las cuestiones de personalidad que le sean sometidas, lo anterior con fundamento en el artículo 927, fracción I de la Ley de la materia. Si declara improcedente la excepción de personalidad promovida por el patrón al dar contestación al escrito de emplazamiento, entonces continuará con el procedimiento.

⁵⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, La Huelga en Iberoamérica, México, Editorial Porrúa, S.A., 1996, p. 153.

El artículo señalado en primer término, establece que durante esta audiencia, la Junta no hará alguna declaración que prejuzgue sobre la existencia, inexistencia, justificación o injustificación, del movimiento de huelga. También señala el artículo en comento, que ésta audiencia sólo podrá diferirse por una sola vez y únicamente en atención a la petición que en ese sentido le formulen los trabajadores.

Esta última parte del artículo en la práctica trajo consigo la problemática de que los sindicatos solicitaban tal vez en una sola ocasión el diferimiento de la audiencia de conciliación, pero no sucedía lo mismo respecto de la fecha señalada para la suspensión de las labores, que incluso podría estarse difiriendo indefinidamente, lo que obviamente va en contra de los intereses de la clase trabajadora. Para solucionar esta situación, la Junta de Conciliación y Arbitraje, de un modo meramente práctico ha impedido que se prorogue el término de prehuelga en más de una ocasión, aún y cuando no se establezca disposición en específico.

3.3.3.1. Audiencia

En cuanto al desarrollo de la audiencia de conciliación, son los artículos 927 y 928 de la Ley Federal del Trabajo los que establecen el procedimiento que se observará durante este periodo, y a saber es el siguiente:

1. Si al dar contestación al escrito de emplazamiento a huelga, el patrón opone la excepción de falta de personalidad, la Junta deberá resolverla de manera previa, y como ya se dijo anteriormente si considera que dicha excepción es improcedente ordenará la continuación del procedimiento conciliatorio; ahora, si por el contrario es el sindicato el que promueve la excepción de falta de personalidad, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que tenga conocimiento de la primera promoción del patrón, la Junta deberá dictar resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes con audiencia previa de las partes.

2. La fracción II del artículo 927 señala que si los trabajadores, —debiendo entender que en este caso son los trabajadores a través del sindicato que debe representarlos— se abstienen de comparecer a la audiencia de conciliación, la consecuencia de esta incomparecencia es la de que no correrá el término para la suspensión de las labores, es decir, que en aquella fecha que hubiesen señalado para tal fin, no se suspenderán las actividades, pues la incomparecencia a esta audiencia se entendería como falta de interés para continuar con el procedimiento. Pero si es el patrón el que se abstiene de acudir a la audiencia de conciliación, se faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje a utilizar medios de apremio para hacerlo que comparezca, sin que en este caso señale cuales son los medios de apremio que podría utilizar, por lo que considero que en todo caso serían los que señala el artículo 731 de la Ley de la materia.

3. La fracción IV del artículo 927, nos indica que los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II (en realidad se trata de la fracción III), no se suspenderán por la audiencia de conciliación, es decir, si la Junta de Conciliación fuese omisa en citar a las partes a la citada audiencia, o bien porque no comparezca a ella el patrón emplazado, lo que significa que la fecha señalada para la suspensión de las actividades queda subsistente de cualquier manera.

4. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo que al respecto señala el artículo 620 de la propia Ley, pero tratándose de cuestiones de falta de personalidad, incompetencia, declaración de inexistencia, de ilicitud de la huelga, o bien en los casos contemplados en los artículos 469, 923 y 935 del citado ordenamiento legal, intervendrá en forma personal del presidente de la Junta.

5. Por lo que hace a las notificaciones, las mismas surtirán plenamente sus efectos a partir del día y hora en que se hayan practicado, siendo hábiles todos los días y horas del año, por lo que la Junta establecerá guardias permanentes.

6. Con el fin de no dilatar el procedimiento, el legislador consideró que no debían ser recusables los miembros de la Junta y que no se admitirían más incidentes que el de falta de personalidad, que se promoverá en los términos señalados en el numeral 1 del presente apartado.

7. La fracción V del artículo 928 en comento, determina que no podrá promoverse incidente de competencia alguno, sin embargo, faculta a la Junta para hacer la declaratoria correspondiente si advierte que es incompetente para conocer del asunto. En este supuesto el sindicato cuenta con 24 horas para señalar la Junta que considere puede ser la competente para seguir conociendo del procedimiento y le sea enviado el expediente, conservando su validez las actuaciones del mismo, siendo importante mencionar que el término señalado para la suspensión de las actividades comenzará a correr a partir de la fecha en que la Junta a la que se remitió el expediente, notifique al patrón la recepción del expediente, informando éste supuesto a las partes desde el momento en que les sea notificada la resolución de incompetencia.

3.3.4. Suspensión de las Labores

Una vez agotado el periodo de prehuelga y la conciliación, sin que el sindicato emplazante y el patrón hubiesen llegado a un arreglo conciliatorio, necesariamente habrán de suspenderse las labores exactamente el día y hora señalado para tal efecto, ya que: "De lo contrario se estima que desapareció la voluntad mayoritaria de los trabajadores."⁶⁰

⁶⁰ ITALO MORALES, Hugo, Estudios jurídicos Conmemorativos del 75° Aniversario de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, México, Editorial Themis, S.A. de C.V., 1988, p. 196.

Como la manifestación más evidente de la voluntad de los trabajadores que ejercitan el derecho de huelga es precisamente la suspensión de los trabajos dentro del establecimiento, deben cuidar que a toda costa se conserve este estado, para lo cual acostumbran salirse de inmediato de la fuente de trabajo y establecerse fuera de la empresa en todos aquellos lugares que tengan acceso a las instalaciones del establecimiento y colocar, como se ha hecho una vieja costumbre banderas roji-negras en señal de huelga, sin embargo, como se verá más adelante, será necesario que permitan el acceso a determinados trabajadores considerados de emergencia.

Al respecto, Néstor de Buen⁶¹ opina que no es necesario que los trabajadores abandonen de inmediato la empresa, siendo suficiente que dejen de laborar para que en ese momento se consuma la huelga, ello en atención a lo que señala el artículo 443 de la Ley de la materia.

3.3.4.1. Trabajadores de guardia

Al no haber arreglo conciliatorio, la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de la suspensión de los trabajos, deberá, con audiencia de las partes establecer el número de trabajadores que durante la huelga, deban continuar prestando sus servicios en aquellas actividades que de suspenderse provocarían graves daños a la seguridad y conservación del establecimiento, de la maquinaria o de la materia prima, a estos trabajadores se les conoce como trabajadores de guardia o de emergencia, por lo que durante la suspensión de los trabajos, éstos trabajadores tendrán acceso a la empresa, junto con la persona que deba cubrirles sus salarios. En algunas ocasiones, esta disposición se observa desde el momento en que se

⁶¹DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, México, 9ª ed., Editorial Porrúa, S.A., 2000, p. 589.

celebra la audiencia de conciliación y otras como ya se dijo antes de que vayan a suspenderse las labores.

3.3.4.2. Otros trabajadores

De acuerdo con el artículo 936 de la Ley Federal del Trabajo, los empleados que sean designados trabajadores de emergencia o de guardia, tienen el derecho a negarse a prestar sus servicios durante la huelga, en cuyo caso, el patrón podrá utilizar los servicios de otros trabajadores.

Este mismo artículo contempla el supuesto en que los trabajadores huelguistas impidan el acceso a este personal, por lo que autoriza a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que solicite en caso de ser necesario, el auxilio de la fuerza pública.

3.3.5. Calificación

Una vez estallada la huelga, dentro de las setenta y dos horas siguientes, el patrón, los trabajadores en desacuerdo con el movimiento de huelga o los terceros interesados, podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la calificación de la huelga, y es precisamente en esta etapa, cuando la Autoridad lleva a cabo una función jurisdiccional pues podrá determinar si la huelga es procedente o improcedente tomando en consideración si se cumplieron plenamente los requisitos de forma, fondo y mayoría.

3.4. HUELGA EXISTENTE

Es precisamente el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo el que señala que una huelga es considerada legalmente existente si satisface plenamente los requisitos señalados en los artículos 451 y 920 y tiene por objeto alguno de los señalados en el artículo 450 del mismo ordenamiento.

3.5. HUELGA INEXISTENTE

A contrario sensu, será declarada inexistente la huelga que no cumple con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 451 y 920, o bien que tenga por objeto alguno diverso a los señalados en el numeral 450 de la citada Ley.

3.5.1. Solicitud de inexistencia

Como se ha mencionado, de acuerdo al artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que no simpatizan con el movimiento de huelga, los patrones o los terceros interesados, pueden, dentro de las setenta y dos horas siguientes al estallamiento de huelga, solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que declare la inexistencia del movimiento por considerar que no ha observado los supuestos que señala el artículo 459, o bien porque no cumple los requisitos del artículo 920, ambos del cuerpo legal mencionado.

En caso de que ninguno de los sujetos mencionados formule la petición en comento, entonces, la huelga será considerada plenamente existente.

Es el artículo 930 de la Ley referida, el que señala el procedimiento que deberá observarse al solicitar la inexistencia de la huelga, y a saber es el siguiente:

- 1. Se presentará por escrito la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga, acompañando una copia de traslado para cada uno de los patrones emplazados, de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, y aún y cuando no lo señala el artículo que nos ocupa, se acompañará una copia de traslado para cada uno de los terceros interesados, dependiendo de quien sea el que formule la solicitud de declaración de inexistencia.**
- 2. La solicitud deberá expresar claramente las causas y los fundamentos legales en que sea sustentada la petición, sin que puedan posteriormente invocarse causas o fundamentos diversos a los señalados inicialmente.**
- 3. La Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá correr traslado con copia del escrito que contenga la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga a cada una de las partes.**
- 4. Dentro de un término que no podrá exceder de cinco días, señalará día y hora para la celebración de una audiencia, en la que oír a las partes, quienes podrán ofrecer las pruebas que consideren acrediten las causas invocadas al solicitar la declaración de inexistencia o el interés de los terceros. La Autoridad, deberá proveer respecto a la admisión de las pruebas, haciéndolo únicamente sobre aquellas que cumplan los requisitos señalados anteriormente.**
- 5. Las pruebas se rendirán en la audiencia, a excepción de aquellas que requieran desahogo especial.**
- 6. Una vez que se han desahogado la totalidad de las pruebas, la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá dictar la resolución correspondiente en la que se**

pronuncie sobre la existencia o inexistencia de la huelga, contando para ello, con un término de veinticuatro horas, "sin que tal calificación implique el conocimiento del fondo del conflicto; es decir, no resuelve sobre la procedencia o improcedencia de las acciones ejercitadas por la coalición emplazante, ni juzga sobre la validez de las peticiones".⁶²

7. A fin de dictar la resolución mencionada en el numeral anterior, se citará a los representantes de los trabajadores y patrones, debiendo dictarse por los representantes que concurren, y en el supuesto de que se presente un empate, se sumarán los votos de los ausentes al voto del presidente.

3.5.2. Causas para solicitar la inexistencia de la huelga

Creo que en este punto convendría detenernos para hacer un pequeño estudio sobre las causas por las cuales puede pedirse la declaración de inexistencia de la huelga, y que son:

- a) Que la suspensión de las actividades, no se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

- b) Que no tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley en su caso y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese alguna violación, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, apoyar una huelga que a su vez

⁶² LOPEZ RANGEL, Ana María. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1985, p. 138.

tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y por último que no tenga por objeto exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis del citado ordenamiento.

c) Que no se hubiesen observado los requisitos que señala el artículo 920 de la Ley de la materia.

3.5.2.1. Que la suspensión de las actividades, no se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Este aspecto podríamos desglosarlo en dos puntos, el primero de ellos en el concepto de mayoría, necesariamente se considera respecto de la totalidad de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento, entendiéndose que la mayoría es el cincuenta y uno por ciento, sin embargo habrá que tomar en consideración "...si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos. La razón de la diferencia consiste en que, en la primera hipótesis, la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras en la segunda se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo."⁶³

El segundo punto sería que ésta mayoría habrá de referirse necesariamente respecto de quienes son trabajadores de la empresa o establecimiento, pues resulta evidente que por el alcance y los objetivos de la huelga, no puede tomarse en cuenta a quienes no tengan tal carácter, pudiendo el patrón objetar a las personas que participen en el movimiento sin tener la calidad de trabajadores,

⁶³DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 617.

situación que incluso fue prevista por el legislador ya que en el artículo 931 señala que no se tomarán en consideración los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores que hubiesen ingresado a la fuente de trabajo en fecha posterior a aquella en que se hubiese presentado el escrito de emplazamiento a huelga.

Este concepto de mayoría de trabajadores, resulta de vital trascendencia, puesto que es una de las cuestiones que permite determinar, si efectivamente el movimiento está sustentado en la representación de los intereses de la mayoría de los trabajadores de la empresa, o por el contrario de una simple minoría. En el momento en que el patrón o los terceros interesados solicitan la declaración de inexistencia de la huelga apoyándose en que la suspensión del trabajo no se ha llevado a cabo por la mayoría de los trabajadores, deben acreditar tal hecho, para lo cual pueden ofrecer como prueba el recuento de los trabajadores, mismo que de acuerdo al artículo 931, del ordenamiento mencionado anteriormente, debe llevarse a cabo de la siguiente manera:

3.5.2.1.1. Recuento

- La Junta de Conciliación y Arbitraje, señalará el lugar, el día y la hora en que deba realizarse el recuento.
- Podrán votar únicamente los trabajadores de la empresa que concurren al recuento.
- Serán tomados en cuenta los votos que emitan las personas que hubiesen sido despedidas después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

- Por el contrario, no serán tomados en cuenta los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hubiesen comenzado a prestar sus servicios en día posterior a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, pues podría el patrón contratar a personas que no simpatizaran con el movimiento de huelga, y con ello destruir el requisito de mayoría.
- Y por último, las objeciones que deban hacerse a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el momento mismo en que se desahogue dicha prueba, y en caso de ser así la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia en la que se ofrecerán las pruebas con las que se pretendan acreditar las objeciones.

3.5.2.1.2 Efectos de la declaración de inexistencia

Si una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, la Junta de Conciliación y Arbitraje, concluye que efectivamente procede declarar que la huelga es inexistente, entonces, de conformidad con el artículo 932 deberá:

- Conceder a los trabajadores un término no mayor a 24 horas para que regresen a su trabajo, información que les deberá hacer llegar a través de su representación sindical, bajo el apercibimiento de que en caso de no regresar a su trabajo en el término señalado, se darán por terminadas las relaciones de trabajo a excepción de que exista una causa que así lo justifique, y
- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que en caso que los trabajadores no se presenten a trabajar dentro del término señalado en el párrafo anterior, tendrá derecho para contratar a otros trabajadores, dictando todas las medidas necesarias para la reanudación oportuna de las actividades.

3.5.2.2. Que no tenga por objeto alguno de los señalados en las fracciones I a VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El hecho de que se presente un movimiento de huelga que tenga por objeto alguno diverso de los señalados en las fracciones I a VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es motivo suficiente para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, supuestos que por sí solos quedan explicados; si a caso probablemente podríamos cuestionarnos si una huelga puede llevarse a cabo argumentando que tiene por objeto el señalado en la fracción I del citado artículo, y que no es otra cosa que una de las finalidades que señala el artículo 2 del ordenamiento referido.

3.5.2.3. Que no se hubiesen observado los requisitos que señala el artículo 920 de la Ley de la materia.

El último supuesto que el legislador consideró para poder solicitar la declaración de inexistencia de la huelga es el que no se observen los requisitos que señala el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, y que hemos comentado al inicio del presente capítulo bajo el rubro de "Requisitos de Forma".

3.6. HUELGA LÍCITA

Es la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la que en su artículo 123, fracción XVIII, apartado "A", señala que será lícita la huelga cuyo objeto sea conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, entre el trabajo y el capital

3.7. HUELGA ILÍCITA

Dice el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo:

es

"La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno."

3.7.1. Solicitud de Ilícitud

Resultaría bastante complicado solicitar la declaración de ilícitud de la huelga por el motivo señalado en la fracción primera, pues el solicitante tendría que enfrentarse al problema de la determinación de la mayoría de los trabajadores, lo que forzosamente supondría que debió haber previamente una identificación personalizada de los que llevaron a cabo esos hechos violentos; sin embargo, el legislador contempló esta figura en el artículo 933, señalando que en el procedimiento de calificación de ilícitud se observarán las mismas normas que se siguen en el procedimiento de calificación de inexistencia de la huelga.

La consecuencia de que la Junta de Conciliación y Arbitraje llegase a declarar la ilícitud de la huelga, de conformidad con lo establecido por el artículo 934 de la Ley de la materia, sería que de forma inmediata se entenderían por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

No basta decir que en cualquiera de los dos supuestos, esto es, la declaración de inexistencia o de ilicitud, está en juego la figura más relevante del derecho del trabajo, de la que parten todas las prerrogativas que el legislador consignó a favor de los trabajadores, y que es la relación de trabajo, por lo que al ser susceptible de terminación por las circunstancias señaladas, no puede permitirse que líderes sindicales pongan en riesgo el que en muchas ocasiones es el único patrimonio de los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.8. HUELGA JUSTIFICADA

Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, la anterior definición la proporciona el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en que en este momento la Junta de Conciliación y Arbitraje, realiza un estudio de fondo a fin de determinar si el patrón motivó el movimiento de huelga, entonces deberá satisfacer las pretensiones que resulten procedentes y que le fueron reclamadas por el sindicato emplazante y cubrir a sus trabajadores el pago de los salarios durante el tiempo en que duró la huelga, con excepción de aquellos trabajadores que hubiesen promovido una huelga por solidaridad.

3.9. HUELGA INJUSTIFICADA

De igual manera, la Junta de Conciliación y Arbitraje, entra al estudio de fondo del conflicto, determinando la improcedencia de las acciones reclamadas en virtud de que el movimiento de huelga no fue motivado por el empleador.

3.10. PROCEDIMIENTO CONTRATO LEY

Señala el artículo 938 de la Ley obrera, que si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observaran las disposiciones que hemos estudiado previamente pero con las modalidades que a continuación se indican:

El escrito de emplazamiento a huelga se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la autoridad del trabajo más cercana o la política de mayor jerarquía, por los sindicatos coaligados, acompañando una copia que será entregada a cada uno de los patrones.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En el escrito en comento, se señalará el día y la hora en que habrán de suspenderse las labores, debiendo ser éste plazo no menor a treinta días contados a partir de la fecha de presentación.

Una vez recibido el escrito de emplazamiento por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el presidente deberá dentro de las 24 horas siguientes bajo su más estricta responsabilidad hacer llegar a los patronos el escrito de emplazamiento, ya sea en forma directa o dentro del mismo plazo girará el exhorto correspondiente a la autoridad competente quien de igual manera cuenta con 24 horas para entregar copia del escrito indicado a los patronos, devolviendo nuevamente el exhorto dentro de un término igual al señalado anteriormente.

Por último si el escrito de emplazamiento es recibido por autoridad diversa a la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá dicha autoridad, dentro de las 24 horas siguientes, entregar copia a los patronos del escrito de emplazamiento, y una vez hecho lo anterior, cuentan con un término igual para remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.11. PROPUESTA DE REFORMAS Y ADICIONES A LOS ARTÍCULOS 387, 393, 394, 451, 520, 521 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A lo largo de la presente investigación se hizo patente la preocupación que existe en torno a la celebración de los contratos de protección, que desde mi punto de vista laceran el derecho de huelga y ponen en riesgo en determinado momento la relación de trabajo, figura de vital importancia, pues de ella emanan todas y cada una de las prerrogativas que ha contemplado el legislador a favor de la clase trabajadora.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se ha dicho, es bien conocido que existen sindicatos cuya fuente segura de ingreso estriba en celebrar con los patrones contratos colectivos de trabajo, en los que en el mejor de los casos se estipulan prestaciones que apenas si rebasan las que marca la Ley obrera, con lo que es evidente que a este tipo de representaciones sindicales, lo único que les interesa es tener un ingreso económico y no luchar por los derechos que ha ganado la clase trabajadora a lo largo de la historia, y consecuentemente están muy lejos de cumplir con las finalidades que debe observar un sindicato, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

Ahora bien, desde el punto de vista patronal, resulta bastante conveniente la celebración de este tipo de contratos, pues si consideramos que los trabajadores pretendieran obtener del patrón la celebración de un contrato colectivo de trabajo, debemos recordar que el artículo 923 de la Ley de la materia, faculta al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para no dar trámite a un emplazamiento a huelga cuando ya exista uno previamente depositado, lo que desafortunadamente es muy frecuente debido a que esos contratos han sido depositados a espaldas de los trabajadores, de igual manera el presidente podrá no dar trámite al escrito de emplazamiento cuando se presente por un sindicato que no es el titular del contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, suponiendo sin conceder, que se diese trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuyo objeto es solicitar la revisión del contrato colectivo, lo que sucederá es que, ahora tendrían que enfrentarse al problema de pelear por la titularidad y en consecuencia la administración del contrato colectivo, tarea que no es nada fácil si consideramos que el patrón puede tener los elementos necesarios para inclinar la balanza del lado del sindicato blanco, ya que pensando con demasiada malicia podría suceder que el patrón fingiese la existencia de relaciones de trabajo nacidas con anterioridad al emplazamiento a huelga, puesto que si existe ya un acuerdo previo con el sindicato blanco incluso podrían dar de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a diversos trabajadores que no simpatizaran con el sindicato representativo, prefiriendo incluso pagar las multas correspondientes por no dar el aviso de inscripción dentro de los cinco días siguientes a tener que mantener a partir de ese momento condiciones de trabajo que por supuesto le implicarían un gasto mayor pues sería por tiempo indefinido.

Es tan clara la problemática a la que se enfrentan los trabajadores puesto que de un total de 260 contratos colectivos de trabajo depositados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el mes de mayo de 2002, sólo 11 tienen prestaciones que mejoran las que contempla la Ley Federal del Trabajo y contienen prestaciones extralegales, lo que pone en evidencia que en realidad los contratos colectivos restantes únicamente son contratos de protección, situación que se observa en la publicación que realiza dicha autoridad en su página de internet, permitiéndome agregar como Anexo 1, la publicación correspondiente al mes de mayo de 2002, cuya revisión se ha señalado para el mes de mayo de 2003, y que muy probablemente no serán revisados puesto que no es la finalidad principal del sindicato blanco ni mucho menos la del patrón.

Es por ello que en un afán de tratar de disminuir los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores, cuando presentan un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, me permito hacer las siguientes propuestas que considero podrían evitar dichos riesgos.

Respecto al artículo 387, considero que el texto podría ser el siguiente:

"Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo, cuando por lo menos el 50% más uno de sus trabajadores pertenezcan a dicho sindicato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."

De esta manera se asegura que dentro de la fuente de trabajo, ya sea hablando del establecimiento o de la empresa, ese sindicato tendrá la representación de la mayoría de los trabajadores, evitando que se firme un contrato colectivo de trabajo contrario a los intereses de la mayoría.

Con relación al artículo 393, pienso que el texto podría ser del tenor siguiente:

"Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios, jornada de trabajo, días de descanso, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y aquellas condiciones de trabajo consignadas por esta ley a favor de los trabajadores."

Actualmente, el artículo refiere que el contrato colectivo de trabajo no producirá efectos cuando únicamente carezca de la determinación de los salarios, sin embargo, y en atención a que los sindicatos deben llevar a cabo todas las gestiones necesarias para cumplir plenamente con sus finalidades como son estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, consideré conveniente agregar los rubros de jornada de trabajo, días de descanso, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, así como aquellas condiciones de trabajo consignadas por la Ley de la materia a favor de los trabajadores, pues es precisamente mejorar las condiciones de vida de los trabajadores lo que se pretende con la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

Por lo que se refiere al artículo 394, propongo el siguiente texto:

"Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

empresa o establecimiento, o en condiciones equivalentes a las que señala esta ley. "

Situación similar ocurre en este artículo en el que pienso que no es posible admitir un contrato colectivo de trabajo que tenga condiciones equivalentes a las que contempla la Ley Federal del Trabajo, pues nuevamente se estaría haciendo caso omiso a las finalidades que debe tener todo sindicato que presuma de representar los intereses de los trabajadores, y que es estudiar las condiciones de trabajo y en caso de que no cubran sus necesidades, luchar por el mejoramiento de las mismas.

De igual manera, para el artículo 451, se propone la redacción siguiente:

"Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría del cincuenta por ciento más uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920."

Cuestión mas simple y que de alguna manera se explica por si sola, pues reitero que lo que debe prevalecer en el derecho de huelga es el interés de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Tocante al artículo 920, se plantean las siguientes modificaciones:

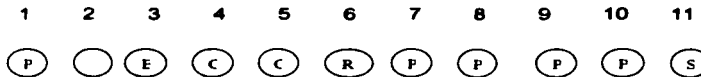
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 920. 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 él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspendan 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 diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con catorce 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 hora en que el patrón quede notificado."

Como puede observarse, únicamente se amplía el término para la suspensión de las labores, situación que no tiene en forma alguna la finalidad de retrasar el procedimiento en perjuicio de los trabajadores, sino que como ya se ha dicho, probablemente valdría la pena ampliar dicho término a fin de evitar los riesgos a que están expuestos, en realidad tiene por objeto en primer término que el periodo de prehuelga, cuya finalidad es meramente conciliatoria, sea un poco más amplio para dar posibilidad a las partes de dar solución al conflicto por la vía conciliatoria.

En segundo lugar, se permitirá que se lleve a cabo el recuento que se ha propuesto, y en su caso se desahoguen las pruebas correspondientes. A fin de una exposición más clara me permito a continuación a manera de ejemplo poner una gráfica considerando el término de diez días de anticipación para dar el aviso de suspensión de las labores.



Día 1.- Presentación del pliego de peticiones. (P)

Día 2.- Transcurriendo término de cuarenta y ocho horas para practicar el emplazamiento.

Día 3.- Se practica emplazamiento. (E)

Día 4.- El patrón da contestación al escrito de emplazamiento a huelga y si opone la excepción de falta de personalidad esta deberá resolverse a más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes. (C)

Día 5.- Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al emplazamiento, desahogo de la audiencia de conciliación y en su caso resolución sobre la excepción de falta de personalidad. (C)

Día 6. - Dentro de las setenta y dos horas siguientes al emplazamiento, llevar a cabo el recuento. (R)

Día 7.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora señalada para llevar a cabo el recuento, se desahogará la audiencia de ofrecimiento y rendición de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pruebas. (P) y en caso de requerir un desahogo especial, podrá llevarse a cabo durante los días 8, 9 y 10.

Día 11.- Suspensión de las actividades en caso de no haber llegado a un arreglo conciliatorio durante este periodo. (S)

El texto que a continuación se propone es con relación al artículo 921.

"Artículo 921. 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 cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, señalando en el mismo acuerdo que ordene el emplazamiento al patrón, día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al emplazamiento, de igual manera deberá señalar lugar, día y hora para efectuar dentro de las setenta y dos horas siguientes al emplazamiento, el recuento correspondiente a fin de determinar que en dicho emplazamiento a huelga participa la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 451 fracción II de la presente ley, lo anterior sin perjuicio de que continúen las pláticas conciliatorias durante todo el periodo de prehuelga, es decir hasta antes de la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento.

En el recuento a que se refiere el párrafo anterior, se observarán las normas señaladas en el artículo 931.

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 responsabilidades inherentes al cargo."

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Se pretende que una vez que el patrón ha dado contestación al escrito de emplazamiento a huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al emplazamiento una audiencia de conciliación, en la que de acuerdo a la gráfica anterior, bien podría celebrarse en cualquier momento posterior a aquel en que el patrón hubiese producido su contestación.

De igual manera, se propone llevar a cabo el recuento dentro de las setenta y dos horas que siguen del emplazamiento a huelga, y tomando nuevamente en cuenta la gráfica anterior, el recuento podría llevarse a cabo una vez celebrada la audiencia de conciliación.

Agrego el texto siguiente bajo el numeral 921 Bis:

"Artículo 921 Bis. Si del recuento se desprende que no es la voluntad de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento conforme al artículo 451 fracción II, la que participa en el emplazamiento a huelga, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje ordenará el archivo del expediente."

En virtud de que en la Ley Federal del Trabajo no existe norma que sancione el hecho de que el patrón pueda abstenerse de dar contestación al emplazamiento, se plantea lo siguiente:

"Artículo 922. El patrón, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, bajo el apercibimiento de que en caso de no hacerlo dentro del término concedido se le tendrá por conforme con las pretensiones reclamadas en el escrito de emplazamiento a huelga."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo deberá acompañar a su escrito de contestación una relación de todos los trabajadores a su servicio, señalando los que sean de confianza, acompañando los elementos con los que se acrediten los datos asentados en la relación mencionada, bajo el apercibimiento de que en caso de proporcionar datos falsos, se tendrán como trabajadores aquellos que acrediten tal carácter al momento del recuento, por no haber sido desvirtuados mediante las objeciones correspondientes."

Este último párrafo persigue la única finalidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga conocimiento del número exacto de trabajadores que prestan sus servicios al patrón y de esta manera se entreguen las boletas correspondientes que más adelante se señalan.

Por último se sugiere la redacción siguiente para el artículo 931:

"Artículo 931. En el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse dentro de las setenta y dos horas siguientes al emplazamiento practicado al patrón;**
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;**
- III. La votación de los trabajadores se hará en forma secreta, para ello el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, proveerá al actuario que lleve a cabo el recuento y bajo su más estricta responsabilidad, el número de boletas como trabajadores haya en la empresa o establecimiento, debidamente folladas, selladas y con aquellos elementos que permitan la plena identificación de las mismas;**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- IV. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- V. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- VI. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora señalada para llevar a cabo el recuento, audiencia en la que el sindicato podrá a su vez objetar la lista de trabajadores así como los documentos que el patrón acompañó a su escrito de contestación.
- VII. En el supuesto de que las pruebas ofrecidas en relación con las objeciones hechas a los trabajadores durante el recuento a que se refiere el artículo 921 de esta ley, requieran de un desahogo especial, este podrá llevarse a cabo a partir del día siguiente al de la celebración del recuento y hasta antes del día y hora señalado para la suspensión de las labores. Sin embargo y en caso de que no se hubiesen desahogado la totalidad de las pruebas, el presidente de la Junta podrá ordenar se prorrogue por única vez el término señalado para la suspensión hasta por un periodo no mayor de diez días o catorce días tratándose de servicios públicos.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá emplear las medidas de apremio que esta ley le concede para hacer cumplir sus determinaciones."

CONCLUSIONES

PRIMERA. Durante el transcurso de la historia, los hombres que disponen como único patrimonio de su fuerza de trabajo, han sido en la mayoría de las ocasiones objeto de abuso por parte de la clase patronal, y por ello, desde las Leyes de Indias, se establecieron condiciones de trabajo que permitiesen a los trabajadores tener una vida digna y decorosa, aunque aún y como se observa en la actualidad, ha habido personajes que distantes están de preocuparse realmente no digamos por proteger y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sino de siquiera respetar las que se han logrado a base de lucha durante el transcurso del tiempo.

SEGUNDA. Ante la opresión y las enormes injusticias que sufrían los trabajadores, y ya con una clara conciencia social de que debían proteger sus derechos, fueron motivándose o surgiendo métodos que permitirían defender sus intereses y luchar en contra de las condiciones inhumanas en las que en muchas ocasiones tenían que trabajar a cambio de obtener una mínima remuneración, comprendiendo que para ello debían mantenerse unidos, así surgieron las primeras asociaciones colectivas de trabajadores, tales como el Primero Congreso Católico Mexicano, el Centro León XIII, la Segunda Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Obreros Católicos, el Círculo de Obreros de México, entre otros. De esta manera van forjándose ya las primeras ideas sindicales, considerando a la Huelga de la Catedral de México y a los movimientos de Cananea y Río Blanco, como los precursores de lo que actualmente es el derecho de huelga.

TERCERA. Las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, están dirigidas principalmente a dos figuras, el trabajador y el patrón, tomando en cuenta que por ello son el objeto principal del Derecho del Trabajo y no podemos pasar de lado la importancia que tienen ambos personajes en la vida cotidiana de nuestro país, pues al contribuir en la vida económica del mismo, a través del proceso de

producción, desarrollan un papel de vital importancia cuyo engranaje debe procurarse que se encuentre siempre en equilibrio, pues es una línea delgada la que puede llegar a quebrantarse y con ello romper el equilibrio que debe existir entre el trabajo y el capital.

CUARTA. Otra de las figuras de gran importancia para nuestro estudio, es la relación de trabajo, pues de ella parten todos los derechos consignados por el legislador a favor de la clase trabajadora, tan importante es, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 ha determinado que la relación de trabajo existe con independencia del acto que le da origen, bastando que exista la prestación de un trabajo que se realice de manera personal, que se encuentre sujeto a la dirección de otra persona y que a cambio de realizar las actividades que le sean encomendadas, recibirá el pago de un salario. Si tomamos en cuenta la situación tan difícil en la que se encuentran la mayoría de los trabajadores de nuestro país, quienes en muchas ocasiones subsisten ellos y sus familias únicamente del producto de su trabajo, pues en ocasiones es su único patrimonio, por lo que no podemos pasar por alto que esta figura debe protegerse a toda costa, y con ello salvaguardar los derechos que se originan por la existencia de la relación de trabajo.

QUINTA. El contrato de trabajo, puede decirse que en muchas ocasiones es la causa que da origen a la existencia de la relación de trabajo, y en atención a que es un acuerdo de voluntades entre las partes, es también fuente de derechos y obligaciones recíprocas, así el trabajador se obliga a prestar un servicio personal y subordinado y a su vez el patrón se obliga a retribuir de manera económica dicha prestación de servicios. Dependiendo de los sujetos que intervienen en la celebración del contrato de trabajo, este puede ser individual o colectivo; el contrato individual de acuerdo al artículo 24 de la Ley de la materia, establece que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito cuando no exista un contrato colectivo aplicable en la fuente de trabajo; en cambio el contrato colectivo de trabajo es un instrumento en el que se determinan las normas sobre

las cuales deberían de celebrarse los contratos individuales de trabajo o los contratos de trabajo colectivos, aunque actualmente muchos contratos colectivos suplen la existencia de un contrato individual o de un contrato de trabajo colectivo.

SEXTA. Los sindicatos son de acuerdo con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, asociaciones de trabajadores o patrones, que se unen para estudiar, mejorar y defender sus respectivos intereses, valiéndose para ello de las figuras y derechos que determina el citado ordenamiento legal, tales como el derecho de huelga a fin de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, la revisión del mismo o cualquiera de los supuestos que señala el precepto 450 del ordenamiento mencionado.

SEPTIMA. A pesar de que el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses constituya un objetivo permanente del sindicato, en la actualidad existen sindicatos cuya finalidad es muy distinta, ya que sólo pretenden obtener un beneficio económico, logrando esto a través de la celebración de los llamados contratos de protección, que no son otra cosa, que instrumentos que celebran en contubernio con empresarios, ofreciéndoles celebrar un contrato colectivo cuyas condiciones no representen un daño patrimonial para el patrón, pues las prestaciones que se estipularán no rebasarán por mucho las que señala la Ley Federal del Trabajo, a cambio de ello, los patrones darán una cantidad periódicamente a dicho sindicato, que es conocido como sindicato blanco, pues no representan los intereses de la mayoría de los trabajadores.

OCTAVA. Actualmente los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo señalan como una obligación del patrón, celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando emplee trabajadores que sean miembros de un sindicato. Como se puede observar, esta disposición no señala un número mínimo de trabajadores que pertenezcan al sindicato emplazante, por lo que se permite que cualquier sindicato que tenga como miembros aunque sea un número bastante reducido de trabajadores en comparación con los que laboran en la empresa o establecimiento

empece al patrón para obtener la firma de un pacto colectivo, lo que como ya se dijo al no estar representada la voluntad de la mayoría de los trabajadores, lógicamente el sindicato y el patrón se sienten con la plena libertad para celebrar un contrato que no habrá de cumplir con una de las finalidades de todo sindicato, y que es el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

NOVENA. En atención a la problemática planteada, se propone que se lleve a cabo un recuento previo a la suspensión de los trabajos en la empresa o establecimiento, pues de este se lograrían entre otros los siguientes objetivos:

- a) La Junta de Conciliación y Arbitraje sabrá que el sindicato emplazante que pretende obtener la firma de un contrato colectivo, realmente representa los intereses de la mayoría de los trabajadores a su servicio.
- b) En el contrato colectivo que se llegase a celebrar, se pactarían condiciones más favorables para los trabajadores que las que establece la Ley Federal del Trabajo, evitando con ello la celebración de los llamados contratos de protección.
- c) Evitar que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, rechace dar trámite al emplazamiento a huelga cuando se pretenda obtener del patrón la firma de un contrato colectivo, argumentando que existe uno que ha sido depositado con anterioridad, obviamente con el desconocimiento de los trabajadores, con lo que se evitaría también la pérdida de un tiempo demasiado valioso para estos.
- d) Evitar que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, no dé trámite a un emplazamiento a huelga cuando se pretenda obtener la revisión de un contrato colectivo; suponiendo que los trabajadores se enteren que existe un contrato colectivo depositado ante la Junta, la única opción que tendrían será emplazar a huelga con el objeto de obtener la revisión de dicho contrato que

muy seguramente no cubre sus necesidades, sin embargo al no ser el sindicato emplazante el titular del contrato cuya revisión se pretende solicitar, pues se encuentra nuevamente en uno de los supuestos señalados en el artículo 923, y en consecuencia podrá también el presidente negar el trámite de dicho emplazamiento.

BIBLIOGRAFIA

161

1. ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero, Tomo II, México, 2ª ed., Editorial Casa del Obrero Mundial, 1975, p. 157.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, México, Editorial Haria, 1985, p. 627
3. C. ALVAREZ, Oscar, La cuestión Social en México, México, Editorial Publicaciones Mundiales, S.A., 1950, p. 479.
4. CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen I, Contrato de Trabajo, Argentina, 3ª ed., Editorial Heliasta S.R.L., 1988, p. 392.
5. CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen I, Derecho Sindical, Argentina, 3ª ed., Editorial Heliasta S.R.L., 1989, p. 576.
6. CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 2, Derecho de los Conflictos Colectivos, Argentina, 3ª ed., Editorial Heliasta S.R.L., 1989, p. 460
7. CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, México, 6ª ed., 1984, p. 317
8. DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, México, 2ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1991, p. 283.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, México, 12ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1999, p. 669.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, México, 14ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 2000, p. 931.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, México, 9ª ed., Editorial Porrúa, S.A., 2000, p. 661.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor, La Huelga en Iberoamérica, México, Editorial Porrúa, S.A., 1996, p. 357.
13. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1972, p. 575.

14. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, 2ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1981, p. 682.
15. DE LITALA, Luigi, El contrato de Trabajo, Buenos Aires, 2ª ed., Lopez & Etchegoyen S.R.L., 1946, p. 590.
16. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, 18ª ed., Editorial Porrúa, S.A., 1994, p. 614.
17. ITALO MORALES, Hugo, Estudios jurídicos Conmemorativos del 75º Aniversario de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, México, Editorial Themis, S.A. de C.V., 1998, p. 207.
18. LOPEZ RANGEL, Ana María, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1985, p. 159.
19. MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido, Derecho Colectivo del Trabajo, Teoría y Análisis de sus normas, Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1989, p. 548.
20. MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, España, 3ª ed., Editorial Tecnos, S.A., 1979, p. 277
21. Citado por MORALES PAULIN, Carlos A., Instituciones de Derecho Burocrático, México, 1994.
22. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, México, Editorial Trillas, 1991, p. 186.
23. TR. DIAZ, Lilia, Fuentes para la Historia de la Revolución Mexicana, Planes Políticos y otros documentos, México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1974, p. 353.
24. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 4ª ed. Editorial Porrúa, S.A., 1978, p. 673.
25. TRUEBA-URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 5ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1980, p. 587
26. VELADOR CASTAÑEDA, E. Oscar y Eduardo Etchart Mendoza, Ensayo de Historia de México 1776-1867, México, 1990, p. 172.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley de Amparo
3. Ley Federal del Trabajo de 1931
4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
5. Legislación Universitaria.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. Diccionario de la Lengua Española, Madrid, 19ª ed. Real Academia Española, 1970, p. 1424.
2. Estatutos Vigentes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, p. 36.
3. Salvat Editores, S.A. Barcelona, España, Tomo 8, p.1136.



Contratos Colectivos

Mayo de 2002

Empresa	Sindicato	CIFR	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	OCT 2001	OCT 2002	OCT 2003	Seguro	Prestaciones	Seguro de Vida	Salario por Comanda (Mens. Coma.)	Salario por Comanda (Mens. Coma.)	Observaciones	
ABARROTOS EL COLIBRI, S.A. DE C.V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES Y SIMILARES DEL D.F.	6568	7	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	58	100	
ADORSA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOS PRODUCTOS QUIMICOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7368	4	15/05/2002	15/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	60.9	
AGG EXTINTORES, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL 18 DE NOVIEMBRE DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, OFICINAS PARTIDO B ARES	7351	10	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	60.9	

	AGENTES DE VENTAS, CASAS COMERCIALES, DISTRIBUIDORAS Y SUS ACTIVIDADES ANALOGAS EN EL D.													
ALBERTO CASSANI ALVAREZ	UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOVILISTICA TALLERES MECANICOS, ESTACIONAMIENTOS Y BARRIALES DEL D.F.	7740	15	17/05/2002	17/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	58	58	
ALFREDO HERNANDEZ BERMEJO	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y OFICINAS PARTICULARES DEL DISTRITO FEDERAL	7761	4	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.16	47.7	
ALLAREUS, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y, CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8401	25	29/05/2002	29/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	
ALTA COSTURA ESCOLAR, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y PAIS PAPER INC	7131	10	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	54.4	

	LA INDUSTRIA DE LA COSTURA, CORTE, CONFECCION Y ESTAMPADO DE ROPA EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.													
ALTEQ CONSTRUCCIONES, S.A. DE C.V.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARREO DE MATERIALES, TERRACERIAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	7378	15	13/05/2002	13/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	44	82	
AMAY MASSY MINALOVICI	SINDICATO PRESIDENTE BENITO JUAREZ DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA TEXTIL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7041	12	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	57.25	
ANDRES MONTIEL GARCIA	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA COSTURA Y EN GENERAL EN TODAS SUS ACTIVIDADES, SIMILARES Y CONEXOS	8030	5	22/05/2002	22/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	45	54.5	
ANTONINI	SINDICATO I/F	8191	8	22/05/2002	22/05/2003	X			NO	NO	NO	45	150	

ORTEGA VAZQUEZ	TRABAJADORES Y TECNICOS DE LAS ARTES GRAFICAS, TALLERES, DISTRIBUIDORES, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL																		
ARECO CONSTRUCCIONES, S.A. DE C.V.	AGRUPACION EMANIPADORA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	7344	15	13/05/2002	13/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	179	211						
ARQUE DESARROLLO, S.A. DE C.V.	BINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARRIO DE MATERIALES, TERRACERIAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	8330	4	28/05/2002	28/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	75	110						
ARLIMP, S.A.	BINDICATO DE TRABAJADORES EN LA RAMA DE LA CONSTRUCCION Y TERRACEROS EN OBRAS FEDERALES Y LOCALES DE LA REPUBLICA MEXICANA	8072	15	23/05/2002	23/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	130	180						
ATEXCA DISEÑO, S.C.	BINDICATO DE TRABAJADORES EN LA RAMA DE LA CONSTRUCCION Y TERRACEROS EN PUNAR	7730	8	17/05/2002	17/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	60	75.15						

	FEDERALES Y LOCALES DE LA REPUBLICA MEXICANA																	
AUDITORIA Y ESTRATEGIA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN CENTROS COMERCIALES, ALMACENES, OFICINAS PARTICULARES, AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE AUTOMOVILES, AGENCIAS DE VIAJES Y EN LAS INDUSTRIAS DEL VESTIDO, MUE	0670	9	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	147.03	200					
AUTOMOTORES ARCAPOZALCO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE AGENTES DE COMERCIO, DE SEGUROS, VENDEDORES, VIAJANTES, PROPAGANDISTAS, EMPULSIONES DE VENTAS, DISTRIBUIDORES Y DE TRABAJADORES EN GENERAL DE LA RAMA DEL COMERCIO	0610	30	02/05/2002	02/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	60	200					
AUTOMOTRIZ MEDITERRANEO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE AGENTES DE COMERCIO, DE SEGUROS, VENDEDORES, VIAJANTES, PROPAGANDISTAS	0617	12	02/05/2002	02/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	60	200					

	VENTAS, DISTRIBUIDORES Y DE TRABAJADORES EN GENERAL DE LA RAMA DEL COMERCIO													
AUTO TEST, S.A. DE C.V.	SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA DE AUTOTRANSPORTES Y AUTOMOVILISTICA MECANICA, AUTOMOTRIZ, LAVADO ENGRASADO Y SUS SIMILARES DEL D.F.	8317	15	28/05/2002	28/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	63.5	
SAIS CLIBCO DE MADERA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7830	3	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.17	62.85	
BENJAMIN CONTRERAS FUERTA	SINDICATO RECURSAMENTO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PLASTICO Y CONEXOS DEL D.F.	7077	5	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.5	60.9	
BETH INFARMERIA S A	SINDICATO DE TRAMA INFARMAS	7080	10	07/05/2002	07/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	110	180	

DE C.V.	EN LA RAMA DE LA CONSTRUCCION Y TERRACEROS EN ZONAS FEDERALES Y LOCALES DE LA REPUBLICA MEXICANA																
BETH INGENIERIA, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES EN LA RAMA DE LA CONSTRUCCION Y TERRACEROS EN ZONAS FEDERALES Y LOCALES DE LA REPUBLICA MEXICANA	7723	9	17/05/2002	17/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	120	180				
BMC SOFTWARE SERVICES DE MEXICO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, PRESTACION DE SERVICIOS, ALMACENAJE, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7402	5	14/05/2002	14/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	174.16	870.83				
CALIDAD INTEGRAL EN CAPACITACION AUTOMOTRIZ, S.C.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8198	4	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	75.57				

CARLOS JAVIER MARQUEZ ESPINOZA	MEXICANA SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES SIMILARES Y COMEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	0106	10	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	70	90	
CATALZAPA, S.A. DE C.V.	SINDICATO COMEROS EMANCIPADOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES EN GENERAL DEL D.F.	0246	2	27/05/2002	27/05/2003	X	-	-	SI	NO	NO	42.15	53.25	
DEMIPOLITO, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE EMPLEADOS, AGENTES VENDEDORES, PROPAGANDISTAS, REPARADORES Y COBRADORES DE OFICINAS PARTICULARES, INDUSTRIA, COMERCIO Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	0616	22	03/05/2002	03/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	44.19	384.01	
CENTROS RECREATIVOS FAMILIARES, S.A. DE C.V.	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION	0446	10	30/05/2002	30/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	42.15	61.4	

CHURROS EL DORADO, S.A. DE C.V.	DEL D.F. SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, HOTELERA Y GASTRONOMICA SIMILARES Y CONENOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7902	6	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	95	
COMPAÑIA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS PAROEL, S.A.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARREO DE MATERIALES, TERRAZERIAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	7249	5	08/05/2002	08/05/2003	-	-	X	SI	NO	NO	42.15	61.4	
CIAD, INGENIERIA Y PROYECTO, S.A. DE C.V.	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION DE LA REPUBLICA MEXICANA	7012	25	08/05/2002	08/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	42.15	62.85	
COLEGIO ACROPOLIS, S.C.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y PRINCIPALES	8102	8	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	65	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	PARTICULARES, SIMILARES Y CONENOS DE LA REPUBLICA MEXICANA																
COLEGIO JOSE AMADOR GARCIA, A.C.	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS, ADMINISTRATIVOS HOSPITALARIOS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, BAROS Y ESTETICAS DEL D.F.	7402	8	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	64.95				
COMPANIA MEXICANA DE TRASLADO DE VALORES, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA FABRICACION, VENTA E INSTALACION DE EQUIPOS, SISTEMAS Y SERVICIOS DE SEGURIDAD, SIMILARES Y CONENOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7361	48	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	74.67	200.18	\$ 11.33 Y 15.05 POR HORA			
CONSEJO MEXICANO DE COMERCIO EXTERIOR, A.C.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONENOS DE LA	7062	16	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	60	100				

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	REPUBLICA MEXICANA														
CONSTRUCCION ES BASALTO, S.A. DE C.V.	INDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL	8390	30	29/05/2002	29/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	70	110		
CONSTRUCCION ES DIEGAB, S.A. DE C.V.	INDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y ACABADOS, EXCAVACIONES, DEMOLICIONES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8512	10	30/05/2002	30/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	90	120		
CONSTRUCCION ES LAPELIZ, S.A. DE C.V.	ALIANZA GENERAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, DEMOLEDORES, EXCAVACION DEL D.F.	7738	8	17/05/2002	17/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	70	118		
CONSTRUCTORA ENRYCO, S.A. DE C.V.	INDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARREO DE MATERIALES, TERRAZENAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	8198	15	24/05/2002	24/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	44	82		

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CONSTRUCTORA J.L. RAMPA, S.A. DE C.V.	SINDICATO UNICO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL	7089	8	07/05/2002	07/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	90	250	
CONSTRUCTORA LABNAH, S.A. DE C.V.	AGRUPACION EMBAJADORAS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	2085	9	27/05/2002	27/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	119	317	
CONSTRUCTORA MACIS, S.A. DE C.V.	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL	7987	34	22/05/2002	22/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	100	268	
CONSTRUCTORA TOTOLAPAM, S.A. DE C.V.	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION DE LA REPUBLICA MEXICANA	9072	50	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	52	415	
CONSTRUBERVIDO EW, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES EN LA RAMA DE LA CONSTRUCCION Y TERRACEROS EN ZONAS FEDERALES Y LOCALES DE LA REPUBLICA MEXICANA	7722	10	17/05/2002	17/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	130	180	
CONSHAY, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Nº 1 A	8026	12	30/05/2002	30/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	75	90	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	EDIFICACION, FABRICACION, DISTRIBUCION Y ACARRIeos DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA													
CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION SALMICH, S.A. DE C.V.	FRENTE DEMOCRATICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE OFICINAS PARTICULARES, AGENCIAS DE VIAJES, CASAS Y CENTROS COMERCIALES EN EL D.F.	7152	20	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50.15	84	
CONTESA CONSTRUCCION ES, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, EXCAVACION, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8010	10	22/05/2002	22/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	68	250	
CONTROLADORA DE FARMACIAS, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DEL DISTRITO FEDERAL	8210	4	27/05/2002	27/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	63.7	63.7	
CONTROLADORA DE FARMACIAS, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO Y	8504	6	30/05/2002	30/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	63.7	63.7	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	OFICINAS PARTICULARES DEL DISTRITO FEDERAL														
COORDINACION Y DESARROLLO DE LA CONSTRUCCION S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TERCEROS, CONSTRUCTORES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7242	21	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	67.27	61.05		
CRISTIAN HERRERA AVILES	LIGA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ALMACENES Y CASAS COMERCIALES EN EL D.F.	8070	17	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	45	60		
CRISTIAN LAY (MEXICO), S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL RAMO DE VENTAS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8888	10	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	90		
CURTIS ARTES GRAFICAS, S.A. DE C.V.	UNION DE EMPLEADOS DE ARTES GRAFICAS DE LOS TALLERES COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS	7038	3	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	SI	SI	52.26	142.52		
DAIFSA, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL 18 DE NOVIEMBRE DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, TIPOGRAFIA	7352	8	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	59.2		

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	PARTICULARES, AGENTES DE VENTAS, CASAS COMERCIALES, DISTRIBUIDORAS Y SUS ACTIVIDADES ANALOGAS EN EL D.													
DESARROLLO EJECUTIVO INTEGRAL, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONENOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7057	92	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	244	
DISEÑO Y MODA, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ROPA, SIMILARES Y CONENOS DEL DISTINTO FEDERAL	7005	15	06/05/2002	06/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	385	462	
DISEÑOS WILLESSE, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES, SIMILARES Y CONENOS DEL D.F.	7010	15	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.85	
DISEÑO Y CONSTRUCCION ES ESTRADA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES	7277	12	27/05/2002	27/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	60	110	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA													
DISTRIBUCION TEXTIL DE AMERICA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7483	5	14/05/2002	14/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	57.5	
DISTRIBUIDORA ITALIANA DE ALIMENTOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, HOTELES, CANTINAS, CENTROS NOCTURNOS Y RECREATIVOS DEL D.F.	7938	5	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	
DOCTOR EMPRESA, S.C.	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS, ADMINISTRATIVOS, HOSPITALARIOS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, BARRIOS Y ESTETICAS DEL D.F.	7772	17	17/05/2002	17/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	56.89	61.25	
DULCERA BARRF S A DE	SINDICATO BARRF (FORMAN)	8044	3	02/05/2002	02/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	48	50	

C.V.	ALBERTO JUAREZ ALIANZA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, OFICINAS PARTICULARES, AGENTES DE VIAJES, SIMILARES Y CONEJOS DEL DISTRITO FEDERAL.																	
DUPONT POWDER SERVICIOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES SIMILARES Y CONEJOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	0251	18	27/09/2002	27/09/2003	X	-	-	NO	NO	NO	61.56	110.16					
ELABRA SERVICIOS INMOBILIARIOS, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL MANTENIMIENTO, CONSERVACION, LIMPIEZA, SEGURIDAD Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEJOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	0843	15	02/09/2002	02/09/2003	X	-	-	NO	NO	NO	40	45					
EL POLLITO DE LA RODEO, S.A. DE C.V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO 7F	0042	20	23/09/2002	23/09/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35					

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, HOTELERA Y GASTRONOMICA SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA																
ELSY PALACIOS VELA ESTETICA LIMSEX	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, DE ESTETICA Y RECREATIVAS EN EL D.F.	3545	10	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.5	45.09				
ENGEL'S, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ESPECTACULOS, PROPAGANDISTAS E IMPULSORES DE VENTAS Y DEL COMERCIO EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7195	5	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15				
ENSEÑANZA PROGRAMADA DE INGENIERIA DE SISTEMAS EDUCATIVOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS, EDUCATIVOS, ADMINISTRATIVOS, HOSPITALARIOS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, BARRIOS Y RECREATIVOS	3308	18	29/05/2002	29/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	48	100				

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	D.F.													
ESCALANTE ARQUITECTOS S.C.	ASOCIACION SINDICAL REVOLUCIONARIA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION EN GENERAL MONTADORES DE MAQUINARIA DEL DISTRITO FEDERAL	7604	5	31/05/2002	31/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	52.45	78.2	
ESCUELA CULTURA Y PATRIA, A.C.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7659	25	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	44.8	123.13	
ESTRATEGIAS EN PUNTO DE VENTA, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, TRANSPORTE, SEGURIDAD Y RESGUARDO DE VALORES SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.	7661	10	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	100	120	
ESTRUCTURAS BACHEOS Y CONSTRUCCION ES, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION F	7480	12	14/05/2002	14/05/2003	-	-	X	NO	SI	NO	90.72	166.2	

	OCAVACION, SIMILARES Y CONEJOS DE LA REPUBLICA MEXICANA																	
ESTUDIOS, INVESTIGACION Y DIAGNOSTICO PARA ELEVAR LA CALIDAD DE VIDA DEL ANCIANO, FUEGO DE VIDA, J.A.P.	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DEL D.F.	7268	20	09/05/2002	09/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	70	110					
EUNICA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEJOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	6862	24	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	55	76.66					
FABRICACION DE JUGUETES JALAZAR, S.A. DE C.V.	SINDICATO MEXICANO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE COMERCIO EN GENERAL Y CONEJOS DEL D.F.	6560	25	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	55	129					
PADISA CONSTRUCCIONES, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE COBENOS, CHOFERES, TRANSPORTISTAS Y EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCION	8116	15	23/05/2002	23/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	80	80					

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

EN GENERAL													
FAME CENTRO, S.A. DE C.V.	INDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARREO DE MATERIALES, TERRACERAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	8550	15	31/05/2002	31/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	135	135
FARTE, S.A. DE C.V.	ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES	8886	47	06/05/2002	06/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	100
FERREBANOS MAYORISTAS, S.A. DE C.V.	INDICATO DE TRABAJADORES DE CABAS COMERCIALES Y ACTIVIDADES CONEXAS EN EL DISTRITO FEDERAL	7728	48	17/05/2002	17/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	85	421.67
F & F CONSTRUCTORES Y PROMOTORES, S.A. DE C.V.	INDICATO CINCO DE MAYO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	8469	10	30/05/2002	30/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	54	90
F & F CONSTRUCTORES Y PROMOTORES, S.A. DE C.V.	INDICATO CINCO DE MAYO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	8470	10	30/05/2002	30/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	54	90

F & F CONSTRUCTORES Y PROMOTORES, S.A. DE C.V.	SINDICATO CINCO DE MAYO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	0471	10	30/05/2002	30/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	54	90	
FLEXCON, S.A. DE C.V.	UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL PAPEL, CARTON, IMPRESOS GRAFICOS Y CONEXOS DEL D.F.	7049	9	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	61.4	
FONOFLEX, S.A. E C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7001	7	06/05/2002	06/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	57.5	
FUNDACION DE OBRAS SOCIALES DE SAN VICENTE, SAP	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FARMACIAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7610	12	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35	
FUNDACION DE	SINDICATO	7611	13	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50	54.9	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

OBRAS SOCIALES DE SAN VICENTE, S.A.P.	NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FARMACIAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA													
FUNDACION DE OBRAS SOCIALES DE SAN VICENTE, S.A.P.	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FARMACIAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7612	7	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.85	
GALERIAS EL TIEMPO, S.A. DE C.V.	UNION DE RESISTENCIA DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES Y OFICINAS PARTICULARES, COMISIONISTAS Y SIMILARES DEL D.F.	7982	25	22/05/2002	22/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	55.46	
GASTRONOMIA RADU, S.A. DE C.V. RESTAURANTE VILLA CASOMA	AGRUPACION SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, HOTELES Y SIMILARES DEL D.F.	7243	16	09/05/2002	09/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	52.01	192.86	
GEDAS MEXICO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL REPRESENTANTE	7938	15	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	54.5	60.9	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA													
GEO, D.F., S.A. DE C.V.	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL	0302	95	29/05/2002	29/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	90	250	
GEOPROYECTOS Y CONSTRUCCIONES DE MEXICO, GYCSA, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE OBRAS EN CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	0304	5	28/05/2002	28/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	42.15	95	
GESAC, S.A. DE C.V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y OFICINAS PARTICULARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	0220	4	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	
GLOBAL BOOK, S.A. E.C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES EN GENERAL, OFICINAS	0119	10	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	46.03	140.21	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	PARTICULARES DEL D.F.													
GOLF INTERNACIONAL S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES, CONEJOS Y SIMILARES DOMINGO ARENAS	9580	12	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.2	56	
EPANART, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL DEL D.F.	7469	8	14/05/2002	14/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	
GRAN CEREMONIA S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE COMERCIOS, AGENTES DE VENTAS EN ZONAS DE CONCESSION FEDERAL Y EMPRESAS UBICADAS EN DOS O MAS ESTADOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8314	5	28/05/2002	28/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	300	
GRUPO CASABOL, S.A. DE C.V.	LIGA DE RESISTENCIA DE ALBAÑILES Y TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION Y CONEJOS DEL D.F.	8200	13	24/05/2002	24/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	50	77	
GRUPO CONSTRUCTOR CONDESA, S.A. DE C.V.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES TFI A	8328	15	28/05/2002	28/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	44	82	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	RESTAURANTES, BARES, CENTROS NOCTURNOS Y RECREATIVOS DEL D.F.													
GRUPO PROFESIONAL EN INGENIERIA CIVIL, S.A. DE C.V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO MANUEL RIVERA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE CONSTRUCCION, ENCAVACION, DEL DISTRITO FEDERAL	8602	2	31/05/2002	31/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	42.5	68.5	
GRUPO PROYECTA, S.A. DE C.V.	ALIANZA GENERAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, DEMOLEDORES, ENCAVACION DEL D.F.	2742	6	17/05/2002	17/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	70	118	
GUARIN DUBEIDE JORGE	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES BAILARES Y CONEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7280	5	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	90	310	
GUSTAVO OLIVERA RAMIREZ DISTRIBUIDOR A FRANGUZ	SINDICATO DE EMPLEADOS, AGENTES, VENEDORES, PROPAGANDISTAS REPARTIDORES Y	8007	5	22/05/2002	22/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	55.46	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	COMPRADORES DE OFICINAS PARTICULARES, INDUSTRIA COMERCIO Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA													
HERMALDIA, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, HOTELES, BARES, CANTINAS, CENTROS NOCTURNOS Y RECREATIVOS, SIMILARES Y COMENOS DEL D.F.	6242	7	27/05/2002	27/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35	
HERNANDEZ VALDES NANCY IGNACIA	UNION NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE AUTOTRANSPORTE Y COMERCIO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, SIMILARES Y COMENOS	6110	2	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	57.25	
A.G. MOBILIARIO S. DE RL.	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALICA Y MECANICA EN GENERAL DE LA REPUBLICA MEXICANA	7640	11	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	
PI FASHION, S.A. DE C.V.	ASOCIACION MEXICANA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO, COMISIONISTAS Y OFICINAR	7050	20	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	60.9	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	PARTICULARES DEL D.F.												
HOGAR DE NUESTRA SEÑORA DE LA CONSOLACION PARA NIÑOS INCURRIBLES, I.A.P.	UNION SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE BARRIOS DE REHABILITACION, HOSPITALES, SANITARIOS, CLINICAS Y SIMILARES DEL D.F.	8183	23	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	92
HONORIO BLAS GRACIANO FUNDINNOVA	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y COMEDOR DE LA REPUBLICA MEXICANA	7444	8	14/05/2002	14/05/2003	X	-	-	NO	SI	NO	45.71	82.82
MIANG MAQIANG	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE HOTELES, CASAS DE HUESPEDES, RESTAURANTES, BARES, LONCHERIAS, ROSTICERIAS, CAFES, SIMILARES Y COMEDOR DE LA REPUBLICA MEXICANA	8462	6	30/05/2002	30/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	70
MACROX CONSTRUCCIONES, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES FN I A RAMA FN I A	8422	20	29/05/2002	29/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.2	42.2

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	IMPRESAS LITOGRAFICAS SIMILARES Y CONEXOS													
IMPULSORA DE CAFETERAS, S.A. DE C.V.	INDICATO NACIONAL REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA DE LA REPUBLICA MEXICANA	8046	20	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	163	
IMPULSORA DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, S.A. DE C.V.	INDICATO UNICO DE TRABAJADORES, VENEDORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, AGENCIAS DE VIAJES, CASAS DE PUBLICIDAD Y OFICINAS PARTICULARES DEL D.F.	7662	30	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	60	185.71	
INGENIERIA ARQUITECTURA Y DISEÑO INTEGRAL, S.A. DE C.V.	INDICATO DE INDUSTRIA CONSTRUCCION Y MONTAJE ELECTROMECANICO SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8011	20	22/05/2002	22/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	90	150	
INGENIERIA CIVIL, S.A. DE C.V.	INDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION DE LA REPUBLICA MEXICANA	7337	25	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.85	
IMPULSORA DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, S.A. DE C.V.	INDICATO UNICO DE TRABAJADORES, VENEDORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, AGENCIAS DE VIAJES, CASAS DE PUBLICIDAD Y OFICINAS PARTICULARES DEL D.F.	7470	50	13/05/2002	13/05/2003	-	-	X	NO	NO	SI	42.15	105.1	

CIVILES ASOCIADOS, S.A. DE C.V.	TRABAJADORES DE OBRAS DE IRRIGACION, CONSTRUCCIONES Y CONCESIONES FEDERALES, ESTATALES Y MUNICIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS EN LA REPUBLICA MEXICANA												
INGENIEROS CIVILES ASOCIADOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE OBRAS DE IRRIGACION, CONSTRUCCIONES Y CONCESIONES FEDERALES, ESTATALES Y MUNICIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS EN LA REPUBLICA MEXICANA	7368	50	13/05/2002	13/05/2003	-	-	X	NO	NO	SI	42.15	105.1
INGENIEROS CIVILES ASOCIADOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE OBRAS DE IRRIGACION, CONSTRUCCIONES Y CONCESIONES FEDERALES, ESTATALES Y MUNICIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS EN LA REPUBLICA MEXICANA	7368	20	13/05/2002	13/05/2003	-	-	X	NO	NO	SI	42.15	105.1
INMOBILIARIA ADMINISTRADORA DEL BAJO, S.A. DE C.V.	UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, REFRIGERERA, Y BOUTICIA	8344	128	28/05/2002	28/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	55.93	126.29

	HOTELERA, GASTRONOMICA, SIMILARES Y CONEXOS													
INREAL, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA FABRICACION, FUNCION, ENSAMBLE DE PARTES METALICAS, AUTOMOTRICES, ELECTRICAS Y ELECTRO- MECANICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	6627	22	03/05/2002	03/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50	216.03	
INBELEC SERVICIOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ACTIVIDADES DEL COMERCIO EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL	9408	30	30/05/2002	30/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	60	
INTEGRACION INFORMATICA EN SISTEMAS DE INFORMACION,S. C.	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, DE ESTETICA Y RECREATIVAS EN EL D.F.	9728	18	17/05/2002	17/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	55.04	
INAGUAR COMPANIA CONSTRUCTORA S.A. DE C.V.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARREO DE MATERIALES, TRANSFORMAS	9156	15	24/05/2002	24/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	44	62	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA												
JAME CLAVELL OSORIO	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ELABORACION, REPARTO Y DISTRIBUCION DE PRODUCTOS COMERCIALES EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7373	4	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	SI	43.25	55.1
JAME CLAVELL OSORIO	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ELABORACION, REPARTO Y DISTRIBUCION DE PRODUCTOS COMERCIALES EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7374	4	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	SI	43.25	55.1
JULIAN EDUARDO CARRILLO LEON	UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A COMISION Y EMPLEADOS DEL COMERCIO, AGENCIAS DE VIAJES, AGENCIAS PUBLICITARIAS Y OFICINAS PARTICULARES EN (SNIPRAI) (FI)	0111	12	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.85

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

JULIETA VERA CARRILLO	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.	7176	4	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	45	45	
A.S.A. CONSTRUCCIONES, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES, DEMOLEDORES, CONSTRUCTORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	7919	50	21/05/2002	21/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	90	130	
A.S.A. CONSTRUCCIONES, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES, DEMOLEDORES, CONSTRUCTORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	7919	50	21/05/2002	21/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	90	130	
LABORATORIO MEDICO DEL CHORO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FABRICAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7307	2	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	49.66	114.14	
LABORATORIO MEDICO DEL CHORO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FABRICAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7307	2	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	49.66	114.14	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

C.V.	EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FARMACIAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA												
LABORATORIO MEDICO DEL CHOPO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FARMACIAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7388	1	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	49.66	114.14
LABORATORIO MEDICO DEL CHOPO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FARMACIAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7388	2	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	49.66	114.14
LABORATORIO MEDICO DEL CHOPO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FARMACIAS, HOSPITALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7388	5	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	49.66	114.14

LEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

LABORATORIO MEDICO DEL CHOPO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS MEDICOS, FARMACIAS, HOSPITALES, SALARIOS Y COMENDOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7383	2	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	49.66	114.14	
LA CASA, S.A. DE C.V.	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DEL D.F.	7828	20	20/05/2002	20/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	42.15	60	
LA MORERA BLANCA, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y ADMINISTRATIVOS, COMENDOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.	7922	3	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	SI	SI	42.15	56.45	
LAPORTE, S.A. DE C.V.	SINDICATO FLORES MAGON DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA METALURGICA, ELECTROMECANICA Y SIMILARES DEL D.F.	8531	7	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	60.9	60.9	
LEN LEASE MEMCO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS	7061	12	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	189.52	189.52	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y COMERCIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA													
LIQORES INTERNACIONAL DE MEXICO, S.A. DE C.V.	AGRUPACION DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE OFICINAS PARTICULARES Y CASAS DEL COMERCIO DEL D.F.	0250	18	27/05/2002	27/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	100	333.33	
LIZBETH ROSALES VELA	SINDICATO LIBERTAD DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA EN GENERAL DE LA REPUBLICA MEXICANA	7043	5	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	434	54.5	
LLANTERA PRIETO, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EXPENDIOS DE GASOLINA, SERVICIOS Y COMERCIOS DEL D.F.	0571	3	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	
MACRO CORP. S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES, EMPLEADOS AGENTES DE VENTAS, DEL COMERCIO EN GENERAL, OFICINAS PARTICULARES, AGENCIAS DE SA. IFR Y	0403	25	30/05/2002	30/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	50.2	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	ACTIVIDADES CONEXAS DEL D.F.													
MAMI, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES PLAMA METALICA, AUTOMOTRIZ, SIMILARES Y CONEXOS	270	36	27/05/2002	27/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	44.27	184.61	
MANDER, S.A. DE C.V.	LIGA DE RESISTENCIA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL HIERRO, ACERO Y MANUFACTURAS METALICAS EN EL DISTRITO FEDERAL	608	5	06/05/2002	06/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	77.37		
MAMPARAS, PUERTAS Y PIZARRONES, S.A. DE C.V.	SINDICATO 1° DE MAYO DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA MADERERA, CONSTRUCCION, DECORACION Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL	7401	6	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	64.28	100	
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL NOVA, S.A. DE C.V.	ASOCIACION DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MANUFACTURAS, PRODUCTOS METALICOS Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL	7461	15	14/05/2002	14/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	47.03	110	
MANUEL GOMEZ COLIN	SINDICATO BELBANO DE VINGLEZ DE TRABAJADORES	7482	2	14/05/2002	14/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA													
MANUFACTURAS TERMOPLASTICA S. S.A. DE C.V.	SINDICATO PRIMERO DE MAYO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE PRODUCTOS PLASTICOS DEL DISTRITO FEDERAL	7287	60	09/05/2002	09/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.85	
MAQUI PRODUCTOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA MANUFACTURA Y ENSAMBLE DE MAQUINARIA, APARATOS Y ACCESORIOS ELECTRICOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	9423	20	29/05/2002	29/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50	50	
MARANTHA, S.A.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, PRESTACION DE SERVICIOS, ALMACENAJE, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7948	50	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	58.7	
MARIA EUGENIA ORTIZ ACLE AVA	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y	7852	10	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

	ADMINISTRATIVOS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA												
MARIA MAGDALENA MARTINEZ ARRIGA	ASOCIACION DE INDEPENDENCIA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA Y MANUFACTURAS METALICAS, TALLERES MECANICOS E INDUSTRIALES DEL D.F.	7078	8	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.5	61.9
MARIA YOLANDA AMADOR ORIGEL	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS, ADMINISTRATIVOS, HOSPITALARIOS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, BAÑOS Y ESTETICAS DEL D.F.	8572	6	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	57.25
MARNA CONSTRUCCION ES, S A	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION DE LA REPUBLICA MEXICANA	7173	25	08/05/2002	08/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	42.15	62.85
MARNA CONSTRUCCION ES, S.A.	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION DE LA REPUBLICA MEXICANA	7950	25	21/05/2002	21/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	42.15	62.85

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MARTINEZ JUAREZ MA MAGDALENA	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8503	8	30/05/2002	30/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	65	
MARTPLASTIC, S.A. DE C.V.	UNION MEXICANA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL JUGUETE, PLASTICOS, DERIVADOS, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.	7253	8	09/05/2002	09/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	46	70	
MAS BARATO CON EL TIGRE, S.A. DE C.V.	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOCATARIOS DE CENTROS DE DISTRIBUCION, ABASTO Y COMERCIO EN GENERAL DEL D.F.	7584	16	15/05/2002	15/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	70	80	
MAX OLIVARES ARQUITECTOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARREO DE MATERIALES, TERRACERIAS, PUNAR	6622	15	02/05/2002	02/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	80	135	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA												
MEJORES PIZZAS, S.A. DE C.V.	SINDICATO PRESIDENTE BENTO JUAREZ DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, PANIFICADORA, DULCERA, GALLETERA Y SIMILARES DEL D.F.	9494	10	30/05/2002	30/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.2
MENUSHKA, S.A. DE C.V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y SIMILARES LUCRECIA TORIZ	7247	20	09/05/2002	09/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	54.4
MERCALOGIC, S.A. DE C.V.	SINDICATO BELSARIO DOMINGUEZ DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	9464	15	30/05/2002	30/05/2003	X	-	-	NO	NO	SI	99.75	500
MEX ONE, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS QUIMICA, PLASTICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	6906	40	03/05/2002	03/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	43.69	77
MIF S A DE	SINDICATO	7530	5	15/05/2002	15/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	60.9

C.V.	NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE COMERCIO, AGENTES DE VENTAS EN ZONAS DE CONCESION FEDERAL Y EMPRESAS UNICADAS EN DOS O MAS ENTIDADES DE LA REPUBLICA MEXICANA													
MONICA APODACA DORANTES LA MOLARRA AZTECA	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, HOTELERA, RESTAURANTERA, BARES, CANTINAS Y CENTROS RECREATIVOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7276	16	09/05/2002	09/05/2003	X	-	-	SI	NO	NO	42.15	90	
MORSAT INMOBILIARIA, S.A. DE C.V.	AGRUPACION EMBAJADORA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	7179	50	08/05/2002	08/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	120	211	
MULTI JEANS, S.A. DE C.V.	ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES Y CONEXOS	7013	15	08/05/2002	06/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	43	54.4	
NACIONAL DE FARMACIAS, S.A. DE C.V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DEL COMERCIO	8274	12	27/05/2002	27/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50	60	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	EN GENERAL DE LA REPUBLICA MEXICANA																		
NORMA SANDRA VERA ROBELLADA EL DELFIN	SINDICATO JOSE GUADALUPE ZUNO DE EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, BARES Y HOTELES DE LA REPUBLICA MEXICANA	6841	13	02/05/2002	02/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	45	50						
NUTRIMENTOS CIENTIFICOS, S.A. DE C.V.	FRENTE SINDICAL VICENTE LOMBARDO TOLEDA DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS QUIMICOS, FARMACEUTICOS, GRASAS, ACEITES, LUBRICANTES, DETERGENTES, COSMETICOS, PARAFINAS, FERTILIZANTES, S	6318	5	28/05/2002	28/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	45	70						
OCTAVIO CANO RAMIREZ	SINDICATO DE TRABAJADORES Y TECNICOS DE LAS ARTES GRAFICAS, TALLERES, DISTRIBUIDORES, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL	6021	5	22/05/2002	22/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	54.5	239.8						
OFFSET Y PUBLICIDAD, S.A.	UNION DE OBREROS DE ARTES GRAFICAS DE LOS TALLERES COMERCIALES SIMILARES Y CONEXOS	7613	4	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	57.91	242.83						

OLAYA, S.A. DE C.V.	UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y PRODUCTOS CONEXOS EN EL DISTRITO FEDERAL	8544	16	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	121.05	
OLIMEX CHAPULTEPEC, S.A. DE C.V.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARREO DE MATERIALES, TERNACERIAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	8406	10	29/05/2002	29/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	44	82	
OMNI-PACK, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE EMPLEADOS Y OBREROS EN EL RAMO DE MANUFACTURAS ELECTRICAS Y CONEXOS DEL D.F.	8201	11	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	45	130	
OPERADORA DE TALLERES METROPOLITANOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE ACONDICIONAMIENTO, REPARACION Y SERVICIO AUTOMOVILISTICO EN EL D.F.	8815	30	02/05/2002	02/05/2003	X	-	-	NO	SI	SI	42.15	67.5	
OPERADORA DE VALVES POLIMEX, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE EMPLEADOS, AGENTES VENDEDORES, PROPAGANDISTAS, REPARTIDORES Y COBRADORES	7948	14	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	60.5	183.33	

	DE OFICINAS PARTICULARES Y CASAS COMERCIALES DEL D.F.													
OPERADORA FINNOS, S.A. DE C.V.	UNION SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES, ALMACENES, BODEGAS, COMISIONISTAS DEL COMERCIO EN GENERAL Y OFICINAS PARTICULARES DEL DISTRITO FEDERAL	7931	5	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	100	116.66	
OPERADORA FRANCESA, S.A. DE C.V.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARRIO DE MATERIALES, TERRACERIAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	8223	6	27/05/2002	27/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	77.5	118	
OPERADORA GINNESSY, S.A. DE C.V.	UNION DE TRABAJADORES DE SALONES DE BAILE, CABARETS, MUSICOS Y SIMILARES DEL D.F.	8167	15	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35	
OPERADORA MABELLE, S.C.	UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE PELLUQUERIAS, ESTRECHAS RAJAS	7814		16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	43	60	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	Y SALONES DE BELLEZA Y CENTROS DE EMBELLECCIMIENTO FISICO DEL D.F.																	
OPERADORA R426 S.A. DE C.V.	UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, REFRESQUERA, TURISTICA, HOTELERA, GASTRONOMICA, SIMILARES Y CONEXOS	6845	9	02/05/2002	02/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35					
OPERADORA Y PROMOTORA DE RESTAURANTES, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, CANTINAS, HOTELES Y CONEXOS DEL D.F.	7060	45	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	44	65					
PARAGON-PERSONAL S.C.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, DEMOLICION Y FABRICAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCION, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.	7850	20	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	88.14	130.28					
PASCUAL POCTZIN CAMPOS	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, HOTELES, CANTINAS, CENTROS NOTURNOS Y	7827	7	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.17	63.35					

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	RECREATIVOS DEL D.F.													
PATRIOTISMO AZTECA, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE LIBERTAD DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA EN GENERAL DE LA REPUBLICA MEXICANA	7360	40	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	49	64	
PEGASO CONSTRUCCION ES, S.A. DE C.V.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACARRIO DE MATERIALES, TERRACERIAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	7579	5	15/05/2002	15/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	44	82	
PERIFERICO SUR BIENES INMUEBLES, S.A. DE C.V.	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL	8477	47	30/05/2002	30/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	100	236	
PRESTACIONES Y SERVICIO CONSTRUCTIVO, S.C.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, EXCAVACION, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7155	10	08/05/2002	08/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	67.87	250	
PRESTACIONES Y SERVICIO CONSTRUCTIVO S.P.A.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION Y SERVICIOS CONSTRUCTIVOS	7154	10	08/05/2002	08/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	67.87	250	

S.C.	CONSTRUCCION, EXCAVACION, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA													
PRESTACIONES Y SERVICIO CONSTRUCTIVO, S.C.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, EXCAVACION, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7264	10	09/05/2002	09/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	67.87	250	
PRESTACIONES Y SERVICIO CONSTRUCTIVO, S.C.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, EXCAVACION, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7476	10	14/05/2002	14/05/2003	-	-	X	NO	SI	NO	67.87	250	
PRESTACIONES Y SERVICIO CONSTRUCTIVO, S.C.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, EXCAVACION, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7477	10	14/05/2002	14/05/2003	-	-	X	NO	SI	NO	67.87	250	
PRODUCTOS INOXIDABLES PARA LA INDUSTRIA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL C.R.O.M. DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA PRODUCTORA, TRANSFORMADORA, METALICA, DERIVADOS Y CONEXOS	7174	7	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	100	230	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PROMOTORA GRA DE LA VIVIENDA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TERRACEROS CONSTRUCTORES Y COMERCIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7992	10	22/05/2002	22/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	44	70	
PROMOTORA INMOBILIARIA MONT PELLIER, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES, DEMOLEDORES, CONSTRUCTORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F.	7664	20	16/05/2002	16/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	110	120	
PROMOTORA Y DISEÑADORA, S.A. DE C.V.	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ACABADO DE MATERIALES, TERRACERIAS, OBRAS HIDRAULICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	7377	8	13/05/2002	13/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	78.5	118	
PROMOTORES AUTOMOTRICES S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE AGENTES DE COMERCIO DE SEGUROS VENDIDORES, VIAJANTES, PROPAGANDISTAS IMPULSORES DE VENTAS, DISTRIBUIDORES Y DE TRABAJADORES EN GENERAL DE	8338	8	28/05/2002	28/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	48.38	78.62	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

	LA RAMA DEL COMERCIO																
PROTECCION EMPRESARIAL AGUASCALIENTE S. S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, SIMILARES Y COMENOS DEL DISTRITO FEDERAL	7430	35	14/05/2002	14/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	60	125				
PURE LEASING, S.A. DE C.V.	SINDICATO PROGRESISTA JUSTO SIERRA DE TRABAJADORES DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	6626	10	03/05/2002	03/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	70	100				
RECURSOS HUMANOS MS, S.C.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y COMENOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7002	7	06/05/2002	06/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	58.7				
RESTAURANTE BAR EL AS DE ORO, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MOTELERA, GASTRONOMICA Y COMENOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8071	15	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35				
RICARDO FENAT DE LUNA	UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA	7741	20	17/05/2002	17/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50	50				

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

	AUTOMOVILISTICA, TALLERES MECANICOS, ESTACIONAMIENTOS Y SIMILARES DEL D.F.													
ROBERTO, S.A.	SINDICATO PROGRESISTA JUSTO SIERRA DE TRABAJADORES DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7282	8	09/05/2002	09/05/2003	X	-	-	NO	SI	SI	42.15	90	
ROBOTIKA, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES, EMPLEADOS, AGENTES DE VENTAS DEL COMERCIO EN GENERAL, OFICINAS PARTICULARES, AGENCIAS DE VIAJES Y ACTIVIDADES CONEXAS DEL D.F.	7821	8	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	43	43	
ROCIO OLVERA HERNANDEZ MAC BURGUER	SINDICATO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE CAFES, RESTAURANTES, BARES, TAQUERIAS Y DISTONERIAS DEL D.F.	7308	2	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	
RODOLFO BALAZAR RODRIGUEZ MARPLASTIC	SINDICATO LIBERTAD DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA EN GENERAL DE LA REPUBLICA MEXICANA	7311	12	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	43	54.5	

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ROSA ELVIRA CASTROTAQUERA SUSY	SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE HOTELES, MOTeles, RESTAURANTES, CAFES, CANTINAS, BALNEARIOS, CASINOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	8171	5	2405/2002	2405/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35	
ROYAL REFORMA, A.C.	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES EMPLEADOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS, ADMINISTRATIVOS, HOSPITALARIOS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, BANOS Y ESTETICAS DEL D.F.	7455	27	1405/2002	1405/2003	X	-	-	NO	NO	NO	100	100	
SABINA FARRAN TORRES CLINICA HOSPITAL CONSTITUCION	UNION MEXICANA DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA ASISTENCIA MEDICA EN EL DISTRITO FEDERAL	8121	12	2305/2002	2305/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	69	
BALSAS MARISOL, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y SIMILARES DE LA	7808	5	1605/2002	1605/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	REPUBLICA MEXICANA														
SANDRA ELIZABETH TORRES RODRIGUEZ	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	4206	2	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.17	42.17		
SARA BUZALI BAZBAZ	ALIANZA REVOLUCIONARIA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE OFICINAS PARTICULARES Y EL COMERCIO EN GENERAL DEL D.F.	7899	5	21/05/2002	21/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	56		
SEGURIDAD PRIVADA CORSELO,S.A DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y ADMINISTRATIVOS , CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.	8052	30	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	52.15	58.3		
SEMINJEUROS DE QUERETARO, S.A DE C.V.	SINDICATO 19 DE JULIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL	8391	3	29/05/2002	29/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50	100		

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

	CENTROS COMERCIALES, CASAS DE COMERCIO Y AGENTES DE VENTAS EN EL D.F.												
SERLIMANTO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, PRESTACION DE SERVICIOS, ALMACENAJE, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7651	20	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15
SERVICIO INTELIGENTE DE ELEVADORES, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, TRANSPORTE, SEGURIDAD Y RESGUARDO DE VALORES, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.	8164	8	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	120
SERVICIOS DE DISTRIBUCION ESPECIALIZADA S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES, EMPLEADOS, AGENTES DE VENTAS DEL COMERCIO EN GENERAL, OFICINAS PARTICULARES, AGENCIAS DE MAJES Y ACTIVIDADES SIMILARES TIPI	7578	9	15/05/2002	15/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	57.25

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SERVICIOS DE GASTRONOMIA MEXICANA, S.A. DE C.V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE CAFES, RESTAURANTES, CANTINAS Y BARES DEL DISTRITO FEDERAL	8333	15	28/05/2002	28/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35	
SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD PRIVADA ACCION, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y ADMINISTRATIVOS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	8205	60	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50	100	
SERVICIOS GERENCIALES ULTRA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL C.R.O.M. DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO, ALMACENES, OFICINAS EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES	8235	5	27/05/2002	27/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	
SERVICIOS OUTSOURCING PLEXUS, S.C. RESTAURANTE ALBARDON POLANCO	UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, REFRIGERERA, TURISTICA, HOTELERA, GASTRONOMICA, SIMILARES Y CONEXOS	8788	30	02/05/2002	02/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SERVICIOS PROFESIONALES HUMANA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ELABORACION, REPARTO Y DISTRIBUCION DE PRODUCTOS COMERCIALES EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8088	6	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	43.15	43.15	
SILVIA ANGULO ANGULO	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ACTIVIDADES DEL COMERCIO EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL	7355	3	13/05/2002	13/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	45.5	45.5	
BODESER, SA DE C.V.	SINDICATO DE EMPLEADOS, AGENTES VENEDORES, PROPAGANDISTAS REPARTIDORES Y COBRADORES DE OFICINAS PARTICULARES Y CASAS COMERCIALES DEL D.F.	7807	30	20/05/2002	20/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	76.5	226.66	
SPL COATING TECHNOLOGY MEXICO, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DEL DISTRITO FEDERAL	8056	34	06/05/2002	06/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	80	316.5	
STEREOMANA S.A. DE C.V.	SINDICATO MEXICANO DE	8056	5	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15	

	TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y CONEXOS DEL D.F.																
SUSHI SERVICIOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO PRIMERO DE MAYO DE TRABAJADORES DE HOTELES, CENTROS RECREATIVOS, RESTAURANTES, BARES, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.	7082	11	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	45.56	222.36				
TABACO, PUROS Y ARTICULOS T.A.P., S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7211	9	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	110				
TALANTES SERVICIOS, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8402	20	29/05/2002	29/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	42.15				

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	REPUBLICA MEXICANA													
TAMBORES QUERETARO, S.A. DE C.V.	AGRUPACION DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN OFICINAS PARTICULARES Y CASAS DE COMERCIO DEL D.F.	7709	10	17/05/2002	17/05/2003	X	-	-	NO	NO	SI	42.15	70.4	
TECNO BORDADOS, S.A. DE C.V.	FRENTE SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA COSTURA, CONFECCIONES DEL VESTIDO Y ACTIVIDADES SIMILARES DEL D.F.	0420	20	29/05/2002	29/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	50	100	
TELEPERFORMANCE, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL C.R.O.M. DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO, ALMACENES, OFICINAS EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES	7190	28	08/05/2002	08/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	100	
TERESA GUILLEN PEREZ CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL MUNDO FELIZ	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, DE ESTETICA Y RECREATIVAS EN EL D.F.	5834	10	02/05/2002	02/05/2003	X	-	-	NO	SI	NO	45	152.5	
TOMMY HILFGER DE MEXICO S.A. DE C.V.	AGRUPACION DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES	7644	6	16/05/2002	16/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	56	

CV.	EN OFICINAS PARTICULARES Y CASAS DE COMERCIO DEL D.F.													
TOPA CONSTRUCCION ES, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES EN LA RAMA DE LA CONSTRUCCION Y TERRACEROS EN ZONAS FEDERALES Y LOCALES DE LA REPUBLICA MEXICANA	0054	6	31/05/2002	31/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	68	75.15	
TRANSAMERICA IN CAPITAL PROPERTIES, S. DE R.L. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TERRACEROS, CONSTRUCTORES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	0054	15	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	53.33	333.33	
TRANSPORTES PRECISA, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE TRABAJADORES DEL RAMO DE AUTOTRANSPORTES EN GENERAL SAN JUAN TEOHUALCAN	0043	30	23/05/2002	23/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	44.06	66.58	
TRUCHAS DE MALINALCO, S.A. DE C.V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, HOTELERA Y GASTRONOMICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	0073	25	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	88	120	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TURBAPACK MEXICO, S.A. DE C.V.	MEXICANA SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y SUS DERIVADOS, AGENTES DE COMERCIO, VENEDORES, VIAJEROS, PROPAGANDISTAS E IMPULSORES DE VENTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7059	5	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.85	
TURISTICA TROPICAL, S.A. DE C.V.	SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TURISTICA, GASTRONOMICA, CENTROS DEPORTIVOS Y SOCIALES SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7388	25	15/05/2002	15/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	56	
UNION CONSTRUCTORA S.A.	SINDICATO MEXICANO DE TRABAJADORES DE OBRAS Y CONSTRUCCIONES FEDERALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7268	12	09/05/2002	09/05/2003	-	-	X	NO	NO	NO	70.8	84.9	
VANCE INTERNATIONAL DE MEXICO, S.A. DE C.V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y PAPEL PATRONALES	8468	90	30/05/2002	30/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	81.34	569.33	

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

	COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA												
VERA REBOLLADA CLAUDIA ELIZABETH	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS EMPACADORAS DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	8320	6	28/05/2002	28/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	46	50
YOLVOX CONSTRUCCIONES, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, ENCAVACION, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	7478	50	14/05/2002	14/05/2003	-	-	X	NO	SI	NO	110	300
EXPLORE RESOURCES, S.A. DE C.V.	SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN HOTELES Y GASTRONOMIA DEL DISTRITO FEDERAL	7980	28	22/05/2002	22/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	131.49
YABER HADDAD RIVAS EL FIGONERO	SINDICATO EMANCIPADOR DE TRABAJADORES, COCINEROS, MESEROS Y CALOPINAS DEL DISTRITO FEDERAL	8603	2	31/05/2002	31/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	49.5
PERNAIRA	SINDICATO DE	8079	10	07/05/2002	07/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.5	75

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CALIXTO AGUILAR	TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LABORATORIOS, PRODUCTOS QUIMICOS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA R.M.																
ZHAO JIANNING	SINDICATO BELSARRO DOMINGUEZ DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	0172	4	24/05/2002	24/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.15	62.35				
ZHAD MIRAHIM MUSALEM	SINDICATO VANGUARDIA OBRERA DE MODELOS, EDECANES, DEMOSTRADORAS Y SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.	7305	8	09/05/2002	09/05/2003	X	-	-	NO	NO	NO	42.2	55.45				

La difusión de estos Contratos Colectivos tiene como única finalidad la de informar, por lo que la reproducción que por cualquier medio se haga, no tiene ningún valor probatorio, ni produce efecto jurídico alguno en términos de la legislación laboral vigente.

Comentarios, dudas y sugerencias

jsubsis@df.gob.mx

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF

Dr. Río de la Loza No. 68 Col. Doctores, México, D.F. 06720 Tel. 5134-1600