

879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



CLAVE 8793-09

“REFORMAS AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA CONFORME A LA REALIDAD JURIDICA Y ECONOMICA ACTUAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JOSÉ GONTRÁN QUINTANA GÓMEZ

ASESOR:

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

NOMBRE: Jose' Guaytrán

Dr. Tatiana Gómez

FECHA: 30 - Junio - 04

FIRMA: P.D. BARRA

A Dios, mas que una dedicatoria es un agradecimiento por haberme permitido terminar una de las principales etapas de mi vida y concederme la maravillosa experiencia de la vida

A MI PAPA

Lic. Joel Quintana Chávez, por dedicar toda su vida en enseñarme con el ejemplo lo bueno de la vida ojala Dios me permita llegar hacer tan solo la mitad de lo que tu eres y solo así sabré que soy una persona de bien.

A MI MAMA

Ma. Del Carmen Gómez López, por todo tu cariño, comprensión y apoyo y por haber creído y confiado en mí.

A la memoria de mi tío

C.P. Francisco Quintana Chávez, por tener toda la confianza en mí y querer ver llegar este día tan especial ojala y hubieses estado aquí pero desde donde quiera que estés yo se que siempre has estado y seguirás con migo con tu familia.

A mis hermanos

Natahi, Toti, Monin, Cue-Cue, Calu y Xilone, gracias por todo, por los buenos y por los malos momentos que pasamos juntos desde niños y aunque ya todos están formando sus propias vidas seguimos juntos.

A mis amigos

Gerardo Acevedo, Carolina Acosta, José Antonio Ríos, Javier Ortiz, Marisol Rivas, Cesar Suaste, Jesús Melesio y Lizbeth Sorzano. por su amista y todos los momentos que pasamos juntos

A mi asesor

Lic. Carlos Acevedo Quiles, por todo su apoyo y dedicación para la realización de este proyecto.

A todos mis maestros

Lic. Juan José Muñoz Ledo Rabago, Héctor Gustavo Ramírez Valdez, Raúl Rodríguez García, Juan Rene Segura Ricaño, Juan Manuel Acevedo, Wilfrido García, Rodolfo Gutiérrez Barrios, Manuel Gallegos, José Luis Nieto Mandujano (q.e.p.d.), Jesús García Segura, Enrique Jiménez Lemus, Alejandro Lara, Francisco Gutiérrez Negrete, Ricardo Quijano, Ricardo Kinney y Enrique Salas.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO HISTORICO DEL SINDICATO

1.1 Historia del sindicato	1
a) Inglaterra	1
b) Francia	2
c) Alemania	2
d) México	2
1.2 Conceptos de Derecho Sindical	5
1.3 La naturaleza jurídica del derecho del trabajo	6
1.4 Relaciones Jurídicas individuales y colectivas	7
1.5 Sindicato y Sindicalismo	7
a) Sindicato	7
b) Sindicalismo	10
1.6 Derecho de Asociación o Reunión	12
1.7 Antecedentes en México	14
1.8 Diferencias con la asociación profesional	17

CAPITULO II

EL DERECHO DE COALICIÓN

2.1 La Coalición	21
2.2 La Coalición como Instrumento de Defensa	26
2.3 La Coalición y la Asociación Profesional	27
2.4 La Coalición y el Derecho de Huelga	30
2.5 La Extinción de la Coalición	35

CAPITULO III

SINDICATOS

3.1 Objeto de los Sindicatos	37
3.2 Clasificación de los Sindicatos	39
a) los sindicatos gremiales	39
b) los de empresa	40
c) los industriales	40
d) los Nacionales de industria	41
e) los de oficios varios	41
f) los sindicatos de patronos	41
➤ Locales	41
➤ Nacionales	42
3.3 Concepto de Sindicato	42
3.4 Requisitos para ser miembro de un sindicato de Obrero	
o Patronal Derivados de la Ley	43
a) Estar en Servicio Activo	43
b) Ser Mayor de 14 Años	44
c) Como y cuando se deja de Pertener a un Sindicato	44
d) La Calidad de Patrón como Único Requisito para ser Miembro de un Sindicato Patronal	45
3.4 Requisitos de Fondo y Forma para la Constitución de un Sindicato	47
a) Requisitos de fondo	48
b) Requisitos de forma	48
c) los Estatutos	50
3.5 Personalidad Jurídica de los Sindicatos	52
3.6 Federación y Confederación	56
3.7 Requisitos de Fondo y de Forma para la Constitución de las Federaciones y Confederaciones	58
a) Requisito de fondo	58
1.- Los componentes de las Federaciones y Confederaciones	59

2.- Finalmente de las Federaciones y Confederaciones	59
b) Requisitos de forma	60

CAPITULO IV

CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY

4.1 Historia del Contrato Colectivo de Trabajo	61
a) Terminología	61
b) Contrato Colectivo en el Derecho del Trabajo Mexicano	64
4.2 Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo	65
a) Constitucionalidad y Obligatoriedad	67
4.3 Elementos y Características del Contrato Colectivo de Trabajo	68
a) Elementos esenciales del Contrato Colectivo de Trabajo	69
1.- El consentimiento	69
a) Los sujetos	69
b) Modo como se expresa el consentimiento	
c) Momento en que se perfecciona el consentimiento	70
2.- El objetivo posible	70
3.- Características del Contrato Colectivo del Trabajo	74
4.4 Terminación del contrato colectivo del trabajo	76
4.5 El Contrato Ley	77
a) Generalidades	77
b) Concepto	77
4.6 Diferencia entre Contrato Ley y el Contrato Colectivo	78
4.7 Naturaleza Jurídica del Contrato Ley	79

CAPITULO V

HISTORIA GENERAL DE LA HUELGA

5.1 Antecedentes de la Huelga	82
5.2 Antecedentes Históricos de la Huelga en México	85

5.3 Naturaleza Jurídica de la Huelga	89
5.4 Definición de la Huelga	92
5.5 Requisitos de la Huelga	93
a) Requisitos de Fondo	93
b) Requisitos de Forma	94
c) Requisitos de Mayoría	95
5.6 Objeto de la Huelga	96
5.7 Derecho de Huelga	98

CAPITULO VI

FASES DE LS HUELGA

6.1 Nacimiento y Periodo de la Huelga	101
6.2 La Pre – Huelga	101
1.-El Emplazamiento	103
2.-El Traslado del Emplazamiento	105
3.-Efectos de la Notificación	105
4.-Contestación del Patrón	106
5.-Conciliación	106
6.3 Suspensión de Labores o <i>huelga propiamente dicha</i>	108
6.4 Incidente de Calificación de la Huelga	111
6.5 Terminación de la Huelga	113
6.6 Procedimiento de Huelga	116
6.7 Clasificación de la Huelga	120
a) Huelga Existente	120
b) Huelga Inexistente	120
c) Huelga Lícita	121
d) Huelga Ilícita	122
e) Huelga Justificada	122

CAPITULO VII

REFORMAS AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA CONFORME A LA REALIDAD JURIDICA Y ECONOMICA ACTUAL

7.1 El recuento de los trabajadores	124
a) El Procedimiento	124
7.2 Oficiosidad de la Junta de Conciliación y Arbitraje	125
a) Definición de Arbitraje y conciliación	125
b) Conciliación	126
c) Art. 923	127

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

Porque si bien cierto que el derecho de huelga es un derecho de autodefensa reivindicatoria de los trabajadores hay que entenderlo como derecho revolucionario y como garantía social; es el mejor medio y la mejor arma con que cuenta la clase trabajadora para alcanzar la justicia social, pero también se busca de este derecho con fines principalmente político.

Los asuntos que tratan de derecho siempre serán de actualidad y el tema que se desarrollara en las siguientes paginas contienen unos de los muchos problemas del derecho laboral trataremos de resolverlos.

El trabajo está dividido en siete capítulos en los primeros cuatro hablaremos de los antecedentes de evolución y fines del sindicato, asociación profesional, coalición, contrato colectivo y contrato ley. Trataremos de las instituciones anteriores porque lo consideramos como indispensables en el desarrollo del presente tema de huelga, ya que el sindicato es el titular del contrato del trabajo, y así mismo la asociación profesional es el medio por el cual la clase trabajadora ase frente a los patrones en su lucha por mejores prestaciones laborables.

El artículo tercero de la ley federal del trabajo a la letra dice, el trabajo es un derecho y un deber social no es articulo de comercio y exige respecto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es por esto, que en la búsqueda de mejoras tanto para el trabajador como el patrón, mi tema se denomina "Reformas al Procedimiento de Huelga conforme a la realidad Jurídica y Económica Actual", por la importancia de lo que representa el estallamiento de la huelga y las consecuencias que pudiesen provocarse por la suspensión de las labores de producción.

La finalidad que se persigue en la realización de esta investigación consisten en resaltar algo que a mí juicio es un problema muy grave, que es la no incursión o modificación de la ley federal del trabajo cambios fundamentales que se proponen como el de incluir un nuevo artículo que seria el 387-A, con el que se obliga que antes del estallamiento de huelga se desahogue el recuento de los

trabajadores, a fin de determinar la voluntad de ellos, además de que se modifique el artículo 937 de la ley federal del trabajo donde se precisa que para la suspensión de labores de los trabajadores, a los treinta días esta será sometida a la decisión de la junta de conciliación mediante el arbitraje obligatorio. Esta investigación merece una enorme atención y análisis por parte de los juristas.

El objetivo de esta investigación es demostrar que el reencuentro de los trabajadores antes de la huelga y el arbitraje obligatorio de la junta de conciliación y arbitraje evitaría huelga innecesarias y el desgaste entre patrón y trabajadores por las prestaciones que reclama la clase trabajadora este proyecto es de realización constructiva y con la intención de que el derecho de trabajo mejore en este rubro que proteja por igual a los trabajadores y a los patrones cuando la razón les asista a cualquiera de las partes.

CAPÍTULO I

MARCO HISTORICO DEL SINDICATO

1.1 HISTORIA DEL SINDICATO

Es difícil determinar con precisión el lugar y la fecha en que nació el sindicato; pero para fines didácticos, se puede partir de la idea de que el sindicato nace el momento en que aparece la conciencia de clase en los trabajadores.

La mayoría de los tratadistas creen encontrar los antecedentes del sindicato en las asociaciones de compañeros, uniones de tipo religioso y mutualista que con el tiempo devinieron en asociaciones con propósito de defensa de intereses comunes y logro de mejores condiciones de vida para los agremiados.

Los aspectos mas importantes y sobresalientes que dieron origen al sindicato se encuentran en Inglaterra, Francia y Alemania, por lo que en seguida se vera cómo se desarrollaron.

A) Inglaterra

La libertad de coalición y asociación profesional estuvieron prohibidas existiendo inclusive sanciones de tipo penal para trabajadores que se unieran con el propósito de defender sus intereses comunes, desenvolviéndose la asociación profesional en vías de hecho, siendo famosas las luchas emprendidas por las Trade Unión (Uniones de Trabajadores) para conquistar el derecho de coalición y de asociación profesional, conquista que se cristalizó en la Ley del 29 de Junio de 1871 que reglamentó la asociación profesional dotándola de personalidad jurídica.

B) Francia.

También en Francia la libertad de coalición y de asociación profesional estuvieron prohibidas existiendo sanciones de tipo penal por considerarse la unión de los trabajadores *contraria al orden público*, teniendo los trabajadores que librar cruentas luchas para conquistar la libertad de coalición lo que lograron en 1864 a través de la Reforma de Napoleón III.

C) Alemania

En este país la lucha por la libertad de coalición se desarrollo en forma más lenta, pero aunque los movimientos obreros no tuvieron la intensidad de los movimientos obreros registrados en Inglaterra y en Francia, se conquisto el derecho de coalición a través de la Ley de Bismark de 1869.

D) México.

En el México Virreinal, los gremios, a diferencia de lo que sucedía en Empaña donde inicialmente eran unas organizaciones para proteger el trabajo y tenían *autonomía frente al Estado*, fueron organizaciones del trabajo subordinadas a los intereses de la metrópoli de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que solamente se produjera aquello que conviniera al Estado Español. En aquella época en México la industria era muy rudimentaria porque no se permitía su libre desarrollo, lo que fue una de las principales causas del descontento y rebeldía que condujeron a la independencia. Surgieron las ordenanzas de obrajes; el núcleo industrial en la colonia consistía en la institución del obraje que era una especie de Pequeño taller, donde se elaboraban materias primas para exportar a España, a fin de que sirviesen para las manufacturas españolas o bien para las necesidades directas de la Nueva España.

En el México Virreinal, la organización del trabajo se plasmaba en los gremios que eran instrumentos del Estado español al servicio de la economía española, y por otra parte en las ordenanzas de obrajes. En ese contexto del trabajo en la Nueva España no había asociación de trabajadores o algo parecido; pero las leyes de indias constituyeron un monumento jurídico que si bien no se cumplía, sí hubo ocasiones en que Carlos V sancionó a los encomenderos por no observar sus preceptos, e inclusive se les privó de sus haciendas. En las leyes de indias hay un antecedente del Derecho del Trabajo en México, pues en sus ordenanzas se encontraba la institución del salario mínimo, de la jornada, de los descansos, días festivos, vacaciones y la protección contra enfermedades. Esto estaba diseñado en las leyes de indias.

A raíz de la lucha contra el Porfirismo, con la revolución Maderista fue tomando cuerpo el movimiento sindical en México. Esta conciencia ideológica, esta ideología sindical, se manifestaba en cuatro corrientes: El Sindicalismo Revolucionario, que tenía tintes anarquistas, hubo una gran influencia anarquista en la iniciación del movimiento obrero; El Socialismo, las ideas socialistas inspiradas en algunos sectores en el socialismo utópico de Owen y Fourier y más tarde en el sindicalismo científico de Carlos Marx, desconociendo la propiedad privada.

Hubo también el movimiento sindical de la iglesia católica; el cual tuvo su expresión más significativa en la Encíclica Rerum Novarum de León XIII en 1891 en la que se abogaba por la asociación profesional y se condenaba al capitalismo como un régimen inspirado en el lucro; pero tenía una tendencia espiritualista y de colaboración entre las clases, no abogaba por la lucha de clases, defendía la protección al trabajo mediante un sistema de colaboración entre las clases influido por los principios del cristianismo. Esa doctrina se afirmó por Pío XI y posteriormente por Juan Pablo II, donde aseguran que el trabajo tiene primacía sobre el capital.

En México hubo un movimiento sindical muy fuerte de carácter social cristiano, llegando a tener 30 o 40 mil afiliados. Y otra de las corrientes ulteriores fue la colaboración entre las clases, es decir, un sindicalismo que no tiene por finalidad derribar al Estado sino obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo dentro del mismo orden jurídico.

Surge el sindicato en México como una asociación profesional obrera de facto, tolerada, a caso, dentro del derecho genérico de asociación, regulada en el Artículo 9º. De la Constitución Federal de 5 de Febrero de 1857. Esto es, como un fenómeno impuesto por la realidad obrera al sistema jurídico-formal del individualismo liberal decimonónico.

Para 1917 en el México revolucionario el congreso constituyente eleva a garantía constitucional la libertad de trabajo un 5 de febrero en la ciudad de Querétaro donde la libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es, según afirmamos, en lo que se resuelve toda la teleología del hombre dentro del terreno de normalidad. Fiel a tal propósito, que debe, guiar a todo orden jurídico estatal, de cualquier naturaleza que sea, consistente en procurar el bienestar social, que se obtiene mediante la felicidad de los miembros de un conglomerado humano, nuestro artículo 5 constitucional consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos." Por ende, todo aquel trabajo que es ilícito no queda protegido por la garantía individual de que tratamos, habiéndolo considerado así la Suprema Corte.¹

Surgen las modernas organizaciones obreras en México después del congreso Constituyente de 1917 que consagro las garantías sociales en la que va tomando cuerpo la idea de organizar el trabajo. Esta idea tuvo su exponente principal en Luis N. Morones.

¹ BURGOA O. Ignacio "Las Garantías Individuales". Edit. Porrúa. México, 1999 pags. 311y 312

Las divisiones sindicales en México dieron pie a las pugnas ínter gremiales, que no estaban previstas en el Artículo 123 Constitucional y que han sido el gran escollo del sindicalismo. Independiente de que puedan considerarse necesarias cuando surgen sindicatos fuertes mejor dotados para la defensa de los intereses obreros, que absorben a los sindicatos inconsistentes, y también para impedir las maniobras patronales que intenten debilitar al sindicato contratante auspiciando grupos de oposición al mismo, dentro de la empresa, lo cierto es que esa rivalidad íntergremial al traducirse en la aplicación de la cláusula de exclusión, dejó expuestos a los trabajadores a las represalias como resultados de las demandas de titularidad del contrato colectivo.

En 1928 se constituyó: La Federación Sindical Obrera del Distrito Federal, dirigida por: Fidel Velásquez, Alfonso Sánchez M., Fernando Amilpa, Jesús Yurén y Luis Quintero y en el año de 1936 se funda la CTM. En el año de 1932, Lombardo Toledano era el Intelectual de la CROM, de formación universitaria y vocación obrerista. México atravesaba una gran crisis en la que hubo despidos en masa de trabajadores reajustes en fábricas y todos los gobiernos fracasaban porque no podían resolver los problemas. Mas tarde formaría el propio lombardo la Confederación Obreros y Campesinos de México en 1934. Lázaro Cárdenas le dio solidez al Estado Mexicano, apoyándose en el movimiento obrero.

Cabe mencionar que la organización sindical aparece propiamente a fines del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; si bien, como fenómeno social tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas.

1.2 CONCEPTOS DE DERECHO SINDICAL

Algunas definiciones sobre Derecho Sindical han sido concienzudamente elaboradas por autores tan distinguidos como el Argentino: Rodolfo A. Napoli y el Dr. Mario de la Cueva, Mexicano, expresadas en forma amplia o en sentido

restringido, como por ejemplo las citas que hace al respecto el primero de los citados en su *Manual de Derecho Sindical: Que es el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las relaciones entre ellas con el Estado. Y que por lo que toca al sentido restringido el Derecho Sindical sería el derecho subjetivo de los trabajadores a gozar de los beneficios derivados de este.*

El Dr. Mario de la Cueva, Define el Derecho Sindical como la norma que reglamenta la formación y función de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores y patrones, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

En su esencia coinciden las definiciones hasta hoy conocidas, según la propia expresión del Dr. De la Cueva, solamente que en el Derecho Mexicano se sustituye el vocablo de conflictos colectivos de luchas sociales empleados por los maestros alemanes, por el conflicto de trabajo y que comprende las dos especies, la violenta como la Huelga y la que se refiere a las controversias ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que no siendo forzoso que los trabajadores lleguen hasta la huelga, tampoco pueden los patrones hacer uso de este derecho para modificar las condiciones generales en las prestaciones de servicios por parte de los trabajadores.

1.3 LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, el jurista no puede menos que abordar el problema, de ubicar a la materia jurídica que lo inquieta, en el lugar que le corresponde, dentro de la clasificación del derecho. A esto se le llama determinar su naturaleza jurídica. Es, suma, un problema de clasificación y, por lo tanto, de ciencia del derecho, ya que el derecho es objeto de una ciencia, precisamente porque puede

ser clasificado. Alberto de Ezcurdia, al destacar los atributos del conocimiento científico ha señalado, que le corresponde la organización sistemática de las ideas o de los hechos, considerados más bien en su aspecto relacional².

1.4 RELACIONES JURIDICAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

Para darnos una idea más amplia del contenido del Derecho Sindical, justo es mencionar una vez más a Rodolfo A. Napolí, quien al hablar del alcance y finalidad de esa disciplina nos manifiesta que el Derecho Sindical pertenece a un mundo jurídico, más vasto que el mismo derecho del trabajo pues en su seno vienen a disolverse las diferentes formas del trabajo humano como lo es el Derecho de la Actitud Profesional, y citando a Durán en su Evolución del Derecho en las relaciones del Trabajo en Francia, desde la liberación; establece la diferencia entre el Derecho Individual que trata exclusivamente sobre relaciones individuales del trabajo. Las relaciones de Derecho Colectivo no tienen por objeto asegurar directamente la protección del trabajo dependiente o subordinado y que su función es permitir la organización de grupos sociales y fijar las reglas con arreglo a sus relaciones y que, como finalidad las relaciones del Derecho colectivo tienen a asegurar a los asalariados.

En el presente estudio de Tesis que plantea, nos avocamos posteriormente a abundar sobre las relaciones Jurídicas Colectivas, toda vez que la Huelga se encuentra clasificada dentro de estas relaciones.

1.5 SINDICATO Y SINDICALISMO

A) Sindicato

La palabra Sindicato, de acuerdo a García Abellan, deriva del griego "Sundiké" y significa: Justicia Comunitaria o bien Idea de administración y atención

² EZCURDIATA Alberto, Filosofía de la Ciencia, Textos Universitarios, México, 1970, p583. p19

de una comunidad, la palabra Sindical aparece utilizada por primera vez, en una Federación Parisiense denominada "Chambre syndicale du bâtiment de la sainte chapelle"³, aproximadamente en 1810, que sirvió para denominar organizaciones patronales.

Como quiera que sea la definición de Sindicato no es una tarea sencilla, ya que múltiple autores hacen mención o tratan de definir esta institución, tal es el caso de:

Guillermo Cabanellas, dice que: " Es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales "

De acuerdo a la definición de Pérez Botija: "Es una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales"⁴

Para Resalió Bailón Sindicato: "Es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses comunes."⁵

Rafael De Pina la define conforme a la ley federal del trabajo donde Sindicato es: Asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivo intereses (art. 356 de la Ley Federal del Trabajo)⁶.

³ DE BUEN L, Néstor, "Derecho del Trabajo" Edit. Porrúa, S.A. T. II, México, D.F. 1987, p.689.

⁴ DE BUEN L Nestor, "Derecho del Trabajo", Ibid, p. 690.

⁵ BAILON VALDOVINOS, Rosalio, "Legislación Laboral", edit. Grupo Noriega, México, D.F., 1992, p70.

⁶ DE PINA Rafael, "Diccionario de Derecho", edit. Porrúa, S.A., México, 1979, p.423

En la anterior definición de sindicato se comprende a las dos clases sociales, trabajadores o patrones o empresarios para constituirse en Asociaciones Profesionales para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, esta garantía de libertad de Asociación Profesional se encuentra específicamente determinada en la fracción XVI del Artículo 123, Apartado "A", de la Constitución Federal.

En un comentario que aparece en la Ley Federal del Trabajo reformada del Dr. Alberto Trueba Urbina y el Lic. Jorge Trueba, nos informa que el Derecho de asociación profesional se persiguen objetivos diferentes según sea la asociación profesional que se constituya de trabajadores o patrones. En el primer caso el objetivo de los sindicatos de trabajadores se deriva de un derecho social que les impulsa a luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y la transformación del régimen capitalista; en tanto que en la Asociación Profesional de los patrones tienen por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales destacándose en estos el de la propiedad.

Para Néstor de Buen, El sindicato: "Es la persona social libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses."⁷

El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales produjo, en la segunda mitad del siglo pasado, el fenómeno que se conoce con el nombre de Sindicalismo, entendemos por este: "La teoría y practica del movimiento obrero sindical".⁸ Encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado, asignándoles las dos características que integran la definición: La primera como organismo económico local de autodefensa y de lucha permanente contra cada empresario para lograr las mejores condiciones de trabajo y de otros beneficios. Y la segunda como un cuerpo económico-político de contenido ideológico que

⁷ DE BUEN L, Néstor., "Derecho del Trabajo" Ob. Cit, p.695.

⁸ DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, S.A. T. II, México. D.F., 1969, p283.

pretende mediante la acción política sindical la transformación del mundo económico y político en que actúa.

B) Sindicalismo

El sindicalismo es un fenómeno contemporáneo pues apenas tiene un siglo de existencia, pero ya entro en crisis, como lo dijimos anteriormente quería la *transformación de la sociedad y el Estado*.

El fondo ideológico del sindicalismo estuvo formado, en sus orígenes por el pensamiento socialista, por lo que empleamos la palabra *socialismo* en un sentido amplísimo: Socialismo es la doctrina social que pretende estructurar la vida económica sobre el trabajo, el socialismo como doctrina, es una reacción en contra de los principios del capitalismo; El socialismo reivindica la dignidad de la persona humana, afirma que la producción debe servir los intereses y las necesidades de los hombres. Este es la parte mas importante del sindicalismo, el socialismo fue la expresión ideológica del movimiento obrero, así como fue la teoría del sindicalismo y este la practica de aquel.

El sindicalismo nació de la unión de los trabajadores debido a que el trabajador es explotado por el empresario, por que con su trabajo da mas de lo que recibe en el salario.

El sindicalismo contemporáneo existió, porque era un producto del liberalismo, ya que esta doctrina obligo a los trabajadores a unirse en defensa de sus intereses y porque el Estado, *abstencionista era un espectador en la lucha social se acogió el sindicalismo a la doctrina liberal y reclamo libertad para luchar con la clase patronal y mejorar las condiciones de trabajo*. El mas importante de los movimientos sindicales contemporáneos es el inglés por su tradición y fuerza y porque se mantiene vivo y apunta como uno de los factores esenciales del mañana. *Le sigue en importancia el francés, de brillante historia un poco dormido*

pero listo; y, sobre todo es el modelo de nuestra organización. La tendencia católica es interesante en la actualidad por la extraordinaria propaganda difundida a favor de un nuevo orden cristiano en el mundo.

Por lo que se dice que el sindicalismo pretende hoy una dictadura sindical, para realizar sus propósitos y ofrece como siempre lo han hecho las doctrinas y los políticos una nueva edad de oro. El sindicalismo se ha propuesto siempre una finalidad suprema, la elevación de la persona humana, representada en el hombre que trabaja. El fin mediato del sindicalismo pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia; es una finalidad de carácter político.

El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico, según Rodolfo A. Napolí, al hablar del sindicalismo nos dice: "Que éste es el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores agruparse en Asociaciones establecidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador" ⁹.

En México el sindicalismo sigue operando con eficacia que el Estado requiere para el mantenimiento de la paz social, pero a su vez, recibe del Estado todo el apoyo necesario para que los problemas internos no destruyan la organización. El sindicalismo político es el de mayor envergadura, no puede olvidarse que hay al margen de aquel, otros grupos importantes sus cualidades fundamentales los caracterizan como sindicatos democráticos, representativos, manejados a nivel de administración interna razonable generalmente dueños de patrimonios importantes.

⁹ RAMOS, Eusebio, "Derecho Sindical Mexicano", Edit. Cárdenas, México D.F. 1978, p11.

1.6 EL DERECHO DE ASOCIACION o REUNION

Comenzaremos este punto señalando que la constitución mexicana contiene dos preceptos relativos al derecho de asociación: En el Artículo noveno, colocado en el título de las garantías individuales se asegura el derecho de libre asociación. Y al amparo del precepto similar de nuestra constitución de 1857 vivieron los sindicatos mexicanos durante el porfirismo, artículo que hacia referencia a la garantía individual de asociación. Pero como este artículo no reunía los fines clasistas aspirados por el obrero de esta época, transitó por el cooperativismo en su lucha social por considerar que esta clase de sociedades las salvaguardaba tanto de la miseria como la de la codicia del capitalismo. La segunda disposición es la del Artículo 123, Fracción XVI, reconoce la libertad de asociación profesional. Ningún precepto de nuestra Carta Magna hace referencia al contrato de sociedad, dicho contrato se encuentra reglamentado en las leyes civiles y mercantiles mismas que se ocupan de la asociación simple.

Aunque por norma general, se ha establecido que en forma más clara la asociación profesional tiene sus antecedentes en las corporaciones de oficio de la Edad Media, cabe señalar como dato histórico relativo a la asociación los Collegis Romanos, de los que primitivamente solo tres formaban parte de la Constitución de Servicio Título: carpinteros, trabajadores en bronce, cobre, estaño y talladores de flautas. Fundamentalmente llegaron a tener un carácter religioso y funciones de ayuda a sus miembros.

Surge posteriormente en Europa, algunos organismos conocidos como guildas, mismas que tenían su origen en la costumbre de los pueblos germanos de tratar los asuntos vitales en la comunidad; sus integrantes se comprometían bajo juramento a defender en toda forma, contrayendo así un compromiso de carácter moral y solidario. Tres fueron las guildas principales las de tipo religioso, las de mercaderes, y las de artesanos, siendo, las primeras de ayuda mutua, las

segundas reunían a los traficantes en defensa de sus intereses comunes y las ultimas, eran de carácter profesional.

Con la caída del imperio romano, surge una época de transición, sin importar esto un vacío en el espíritu asociativo profesional, puesto que hay un resurgimiento de la vida urbana en el campo de la pequeña industria. Es así, que en éste periodo y con base en estos antecedentes, cuando comienza a germinar la semilla que hará nacer las corporaciones de oficio, con características propias.

En el siglo XII, se establecen de manera más completa las corporaciones, mismas que se caracterizaron por el juramento que obligaba a sus miembros a la obediencia a los jefes, el socorro mutuo, las prácticas religiosas y la defensa de los intereses de sus miembros y de la colectividad. Estas agrupaciones tenían como fin asegurar los beneficios de sus miembros controlando el mercado productor.

En cuanto a los integrantes de la corporación, estaba integrada por dos miembros, aprendices y maestros siendo éstos últimos el grado más alto de la escala jerárquica, aquí se llevó un proceso en el que poco a poco fue degenerándose debido a que la corrupción imperaba hasta que se hizo obsoleto el sistema de trabajo que imperaba en las corporaciones.

En forma tajante, finalmente las corporaciones fueron suprimidas al crearse la Ley Chapelier en Francia en junio de 1771 y es a partir de aquí donde se ha establecido aunque no de forma unánime el origen del sindicalismo moderno de una manera más semejante a la forma como la conocemos actualmente, a éste periodo en la historia sindical se le conoce como la etapa de la represión, cuando la legislación estaba dirigida contra la asociación, en especial la de los trabajadores.

Hacia principios del siglo XIX, cobraría fuerza la segunda etapa del movimiento asociativo profesional conocido como: la de la tolerancia, el Estado se abstuvo de intervenir en las relaciones obrero-patronales, suprimiéndose en países de tradición obrera como Inglaterra, la prohibición de coaligarse, desapareciendo incluso el delito de Coalición en aquel país hacia 1824, adquiriendo plena libertad los sindicatos en virtud de leyes en 1871 y 1875.

Por último sobrevendría una tercera etapa, la cual se conoce como de reconocimiento, comenzando en éste periodo las negociaciones entre las asociaciones de obreros y patronos, a efecto de determinar las condiciones de trabajo, lo cual no hizo más que reconocer a las asociaciones que de facto existían y funcionaban, pese al evidente escarnio con que fueron acosadas.

1.7 ANTECEDENTES EN MÉXICO.

En nuestro país la libertad de asociaciones referida en forma específica a los trabajadores y patronos, quedó de manifiesto en forma expresa en la Constitución de 1917 de Querétaro. Dicha codificación la reconoció de modo expreso aunque sin dar una definición completa. Leyes posteriores como la de Veracruz se encargaron de definir las, tal y como lo hacen en su artículo 142 al describir a los sindicatos como: "Toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

Antecedentes directos de la asociación señalada en cuanto a la definición, además, lo representan los proyectos de Ley del Trabajo de 1919 y 1925, aunque lo que más relieve tiene son los proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria, antecedentes inmediatos de la legislación actual. Así en el proyecto Portes Gil se define como: "La asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad u oficios o especialidades similares o conexos

constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión”.

El Derecho de Asociación. “La asociación puede definirse, en términos generales como una agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común.”¹⁰.

La asociación se distingue fácilmente de la reunión, pues ésta es una agrupación momentánea de los hombres. Y el concepto propuesto por otra parte engloba la idea de sociedad; la sociedad sería una especie del género asociación con la característica de perseguir un fin de naturaleza económica.

Este termino de asociación se le podría dar un segundo significado y de el podría decirse que tiene naturaleza jurídica.

La Ley Francesa y nuestro Código Civil de 1928 a caracterizado magistralmente a la asociación: a) La asociación es, en primer termino, un agrupamiento de personas, la asociación esta emparentada con la reuniones y con el contrato de sociedad; b) La asociación es una unión permanente, se separa de la reunión, pero continua emparentada con el contrato de sociedad; c) La asociación puede perseguir cualquier fin lícito, entendiendo por tal el que no este prohibido por la ley; d) Los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica, porque, de ser así, devendría una sociedad.¹¹

Tanto la Ley francesa como nuestro Código Civil definen a la sociedad como un contrato y como un convenio a la asociación. Podríamos por tanto definir a la asociación diciendo: Es un agrupamiento permanente de personas para la

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, “Derecho Mexicano del Trabajo” Ob. Cit, p318

¹¹ La asociación, en el concepto que se analiza, nada tiene que ver con el contrato de asociación que a veces consideran las leyes mercantiles.

....

realización de cualquier fin humano lícito que no sea de naturaleza preponderantemente económico.

El derecho de asociación es, en consecuencia, un derecho que traduce una necesidad humana; es según, un derecho vital del hombre, o lo que es igual, es un derecho natural del hombre, por que la asociación es un imperativo de su naturaleza. Estas ideas corresponden a la más pura tradición mexicana. En términos generales el derecho de asociación es una conquista de la democracia.

Maurice Hauriou define en los siguientes términos el derecho de reunión: "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente"¹²

La reunión puede ser pública o privada, comprende la reunión los siguientes elementos: a) Un agrupamiento de hombres; b) Este agrupamiento ha de ser momentáneo; c) Su finalidad es estar juntos los hombres o pensar conjuntamente.

Se podría decir, que la reunión es al derecho de asociación, lo que la coalición derecho de asociación profesional. La reunión pública da lugar a problemas de carácter político; su existencia dependerá de los principios que gobiernen la organización estatal. Un régimen democrático consentirá la celebración de reuniones públicas pero serán prohibidas, o limitadas, o vigiladas por un estado autoritario. Se pueden señalar las siguientes soluciones, las que en términos generales han correspondido al derecho de coalición:

- a) La reunión pública está prohibida;
- b) El estado tolera su celebración, y a veces la reglamenta en una ley ordinaria;
- c) El derecho constitucional garantiza el ejercicio del derecho de reunión.

¹² DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Ob. Cit, p316.

La libertad de reunión pública fue reconocida y asegurada en la Constitución francesa de 1791, Como uno de los derechos del hombre. Y fue también expresamente reconocida en el artículo noveno de nuestra constitución de 1857. Las constituciones de 1857 garantizaban el derecho de reunión. El artículo noveno de la constitución vigente garantizo este derecho.

Analizada desde el punto de vista de su naturaleza, la libertad de reunión resulta ser derecho público, que corresponde al hombre frente al Estado. En su esencia, la libertad de reunión es una de las formas de los derechos de petición y de libre emisión del pensamiento.

1.8 DIFERENCIAS CON LA ASOCIACION PROFESIONAL

Se ha discutido si el derecho de asociación profesional es diverso del derecho de asociación en forma genérica, lo cual ha sido motivo de una polémica, señalándose *por otro lado, que en términos generales no constituye dicho derecho una facultad diversa del derecho de asociación en forma total, sino la especie dentro del genero que constituye la prerrogativa de agruparse para la defensa de intereses comunes.*

Se hace menester en principio, señalar que se entiende por el derecho de asociación, la cual suele definirse como: "Un Agrupamiento permanente de hombres para la realización de un bien común". De ahí, resulta que el derecho de asociación se entiende como la facultad, opción o prerrogativa de asociarse o agruparse del ser humano.

Este agrupamiento del ente humano, haya su fundamento en los preceptos sustentados por Aristóteles al señalar que es por naturaleza un ser social; la agrupación con sus congéneres surge como una necesidad natural, intrínseca en el hombre mismo, representa una carencia cuya satisfacción es vital; de ésta suerte, el derecho de asociación deviene como un imperativo de la naturaleza

humana, al ser ésta especie de carácter sociable y solo con su asociación puede aspirar a la finalidad máxima del ente humano, la perfección previo desarrollo del mismo. La asociación así, surge como medio no como fin para alcanzar lo que el hombre en lo individual no puede alcanzar por sí mismo.

Establecidos previamente ya algunos caracteres genéricos de la asociación, es necesario entrar ahora al estudio de la controversia que se ha suscitado, sobre si representa aquella el género del cual deviene o se origina la asociación en forma más específica, en éste caso, la asociación profesional, o es ésta una agrupación totalmente diversa de la primera.

Hueck y Nipperdey, se pronuncian a favor de la separación de ambos conceptos, analizando la Constitución de Weimar, señalan que el derecho de asociación profesional es un derecho fundamental de naturaleza especial, que no queda cubierto por los derechos o libertades de reunión y de asociación. Agregan que la libertad de asociación es para realización de todos los fines que sean lícitos, que no sean contrarios al derecho, con excepción a los fines a que se refiere la asociación profesional. Al respecto, estimamos que no existen los elementos necesarios para considerarlo así, ya que en un análisis de ambos derechos permiten deducir que los elementos genéricos de la asociación profesional, con una salvedad que hace la diferencia y que permite inferir que una es derivación de la otra, el hecho de que la segunda abarca los elementos de la primera, señalándose en forma específica que el derecho consignado, es dado a favor de las personas que ostenten determinadas condiciones, en éste caso, trabajadores y patrones.

Con estos antecedentes, creemos que la libertad asociativa general se concreta a favor de una calidad determinada del hombre, estableciéndose la relación lógica de género a especie; consideramos que el derecho de agruparse en sindicatos se origina y encuentra su fundamento en una factibilidad de asociarse en forma amplia, siempre y cuando sus propósitos no sean contrarios a

derecho; si consideramos que una cualidad intrínseca del ser humano es la libertad encontraremos que en estricto sentido, tal pretensión no es contraria a derecho, con la cuál, estimamos que a la luz de éste razonamiento la prerrogativa de asociarse por parte de patrones y trabajadores, resulta del goce de un derecho genérico ya apuntado en líneas anteriores.

La Constitución Mexicana de 1917, contiene dos disposiciones para los derechos de asociación:

Art. 9.- “No se podrá coartar el derecho de asociarse, o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la Republica podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, sino se profirieren injurias contra está, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”¹³

Art. 123, Fracción XVI.- “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

En presencia de estos dos textos, pensamos que existen tres posibles soluciones: a) El artículo noveno consigna el derecho general de asociación. El artículo 123 es una aplicación de la regla general a una de las especies del género asociación; b) Se trata de dos derechos distintos. El artículo noveno corresponde a las garantías individuales, en tanto el artículo 123 forma parte de las garantiza

¹³ Estados Unidos Mexicanos, Constitución Política. Art. 9

sociales; c) Son efectivamente derechos distintos, pero hay una indurable relación entre ellos.

La Constitución Federal autoriza la suspensión de las garantías individuales cuando ocurren ciertos peligros para la seguridad nacional. Urge pues decidir si esa medida alcanza al derecho de asociación profesional, la solución afirmativa se apoyaría en la idea de que el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación, garantía individual o si, por el contrario y por ser un derecho autónomo, se encuentra al margen de aquella medida.

Por lo tanto la Asociación Profesional se define en el Derecho Mexicano como: "La unión de trabajadores o patronos para estudiar, mejorar y defender sus intereses comunes".

CAPITULO II

DERECHO DE COALICION

2.1. LA COALISCION.

La palabra coalición se deriva del latín *coalitum*, reunirse, juntarse; unión, liga, según el diccionario de la Academia Española. Coaligarse equivale también a *unirse o confederarse unos con otros para algún fin*.

La unión de índole profesional fue destruida por la Revolución Francesa, que entrega la economía al principio de libertad, basándose en el factor personal, y espíritu de libre iniciativa, a la ley de la oferta y la demanda. Se veía con hostilidad como atentatorio a este régimen todo aquello que pudiese frustrar el juego de la libertad industrial; la coalición era estimada - como base de la asociación - uno de los mayores problemas que podían obstaculizar al nuevo sistema. Y había que evitar su desenvolvimiento ello justifica y nos hace comprender que los legisladores de la época calificaran a la coalición como un delito contra la libertad industrial, contra las leyes naturales que presiden la economía, y que a éstos efectos la castigasen. Algunos códigos sancionaban como hecho delictivo la coalición para alterar el precio de las cosas o regular las condiciones del trabajo.

El régimen prohibitivo se adueño durante algún tiempo de las legislaciones europeas, persistiendo la mayor parte del siglo XIX, no obstante que el fenómeno sindical iba surgiendo. Este régimen de la economía liberal fue el generador del proletariado y a él debe su nacimiento.

Para algunos autores, proletariado quiere decir la masa de hombres libres sin propiedad que hay en un país. Era, por consiguiente, la masa de desposeídos que no contaban con otros medios que aquellos que podían hallar proporcionando

el arrendamiento de sus fuerzas de trabajo. Al carecer de elementos económicos para resistir, los trabajadores se encontraban obligados – en sus contratos individuales – a pactar aquellas condiciones que solo favorecían a la empresa o al patrono. Esta circunstancia de adversidad se traducían en un desnivel notorio entre ambos factores. El valor o valorización del trabajo es de evidente importancia para el funcionamiento de la maquinaria social.

En todas las épocas y edades estuvo arraigada en el espíritu del hombre la creencia de ser factible arreglar de tal modo las leyes y poderes para limitar el egoísmo del gobernante, y especialmente de la clase patronal, existiendo mayor equidad para todos. Empezaron a comprender que éstos fines sólo pueden alcanzarse mediante un complejo efecto constructivo, ya que tienen su origen en el conflicto de las nuevas necesidades humanas. Los propios trabajadores – careciendo de toda acción legislativa en este sentido – se decidieron a sustituirla con sus cuidados *cristalizando en la acción sindical*. Como la unión original la fuerza, lo que aisladamente no podían lograr era fácil conseguirlo uniéndose con los demás. El concierto se realizó con la coalición, unión circunstancial para lograr determinados objetivos.

Otras veces la acción concertada se desenvolvía en la asociación o unión permanente, no encarando una eventualidad determinada sino frente a toda posible eventualidad profesional.

Del derecho individualista de la revolución nacía el derecho incontrovertible a la coalición y asociación, por ser una prolongación de la personalidad humana; se originaba al mismo tiempo la naturaleza sociable del hombre que no encuentra pleno desenvolvimiento hasta que se halla en conjunción con los demás.

La idea de coalición, de la asociación y de la huelga, surgió en la conciencia proletaria coetánea mente a la convicción de su problema. Los obreros necesitaban constituirse en organizaciones profesionales que les permitiese

analizar sus problemas y poder discutir con el capital en más favorables condiciones. También les era preciso coaligarse e incluso cesar colectivamente en el trabajo para presionar al patrono a ceder a sus aspiraciones.

Hubo razones de orden técnico que unidas a motivos sociales y económicos contribuyeron en el declinar de las corporaciones. El proceso de la concentración industrial origino la división del trabajo y la división industrial, precisando la conjunción de dos elementos de singular importancia: la aparición de las máquinas-herramientas, o sea de aquellas capaces de construir otras a su vez; y el despojar al obrero de las herramientas de su oficio. La máquina destruía el sistema de trabajo imperante, y las restantes consecuencias de la organización colectiva carecían de base al desaparecer el régimen laboral que había.

Una ley de 14 de junio de 1791 negaba en Francia expresamente, el derecho de los trabajadores para reunirse y asociarse en defensa de sus pretendidos derechos.

El individualismo obrero, frente a la coalición natural de fuerzas, de medios de relaciones de capital no constituían otra cosa – según Cabanellas – que la negación de toda libertad, diciéndonos que: “Prueba de ello es el intervencionismo estatal en materia de trabajo, equivalente a la confesión inequívoca de que el sistema de libertad de trabajo, en el individualismo histórico, es perjudicial para la clase trabajadora.”¹⁴

El siglo XIX en su último tercio vio rectificar el criterio prohibitivo, y a partir de entonces nacen las primeras leyes que reconocen el derecho sindical, facultando a los trabajadores y empresarios para que pudiesen constituir coaliciones y asociaciones como medios de defensa de sus intereses respectivos.

¹⁴ CABANELLAS Guillermo “Derecho Laboral” Edit. Cárdenas, Buenos Aires 1949, p87.

Todas las constituciones liberales han reconocido y garantizado el derecho de asociación como un derecho individual y, en consecuencia, los gobiernos han creado la legislación conveniente a su desenvolvimiento.

El derecho de trabajo, para De la Cueva: “Es un derecho protector de una clase social y se funda en la imperiosa necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida en la espera, y esto es lo fundamental, de que se opere la transformación del mundo hacia un régimen más justo. El derecho del trabajo no es una finalidad última sino una ordenación transitoria, esto es, una medida exigible por una clase social para evitar la explotación de que era víctima”¹⁵.

No implica la reunión una relación de derecho entre sus componentes. La reunión según Cabanellas, supone “la confluencia de actividades para un fin momentáneo, siendo permanente la asociación”.

Que, “es una existencia de hecho visible y concreta; mientras que la asociación es una comunidad diferente al hombre aislado”¹⁶

Para Antoine, “la acción colectiva decretada por personas de oficio, para obrar de concierto en una ocasión determinada”, es la coalición.

La coalición difiere de la asociación, pues la primera tiene un carácter temporal ya que es un agrupamiento circunstancial y momentáneo con determinados fines, pero llamado a desaparecer al lograr el cumplimiento de ellos o al encontrarse frustrada la acción que dio origen a la coalición. En cambio, en la asociación prevalece el carácter de permanencia que falta a la coalición; de la coalición se crea generalmente la asociación.

Según Pic, al estar facultados los trabajadores para luchar eficazmente por el logro de mejores condiciones de trabajo y salarios, y estar investidos del poder

¹⁵ DE LA CUEVA Mario “Derecho Mexicano del Trabajo”, ob. Cit. P.234

¹⁶ CABANELLAS Guillermo, “Derecho Laboral”, ob. Cit. P.110

de coaligarse, también debían tener el derecho de asociarse, o sea unirse en grupos permanentes, con el fin de proteger los intereses que le son afines.

La libertad de sindicación es la facultad que tiene el obrero o el empresario a reunirse y organizarse para la protección de los intereses y objetivos que les son comunes.

La coalición es considerada por algunos autores como sinónimo de alianza, aunque carece de carácter de permanencia. En el derecho internacional público la coalición es una alianza circunstancial con una finalidad determinada.

Nuestra legislación laboral reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos y la define como "El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos (arts. 354 y 255 de la Ley Federal del Trabajo)¹⁷. La coalición tanto de obreros como de trabajadores es el primer acto que realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases. Y recordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra.

La coalición, para Néstor de Buen, es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes. En realidad gramaticalmente coalición significa confederación, liga, unión¹⁸.

Unión de dos o más entidades federativas en un pacto diverso del que establece la Constitución. Generalmente se han formado con vista a fines temporales. Las coaliciones de los estados han sido prohibidas desde la

¹⁷ DE PINA Rafael. "Diccionario de Derecho" Ed. Porrúa, ed. 8ª, México, 1979. p152.

¹⁸ De Buen Lozano Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I., Ed. Porrúa ed. 8ª., México, 1991, P.643 p. 476.

Constitución de 1824, pasando por la de 1857 y hasta llegar a la presente. (artículo 17, fracción I)¹⁹.

2.2 LA COALICION COMO INSTRUMENTO DE DEFENSA.

Con la tolerancia de las autoridades, se crearon las primeras coaliciones de Trabajadores en el año de 1870 constituida por asalariados para enfrentarse a los artesanos de aquella época, siendo ésta la primera manifestación de solidaridad de los trabajadores que además tuvo como meta luchar por la reglamentación del Trabajo y el Derecho de Huelga.

Es menester para el ejercicio de una acción Colectiva de la previa coalición de quienes la ejercitan, ya sea en forma temporal o permanente, Derecho Colectivo que se encuentra inmerso en las fracciones XVI y XVIII del inciso "A" del Artículo 123 Constitucional, que a la letra dice:

ART.123 fracción XVI: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera,²⁰.

ART. 123 fracción XVIII: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital".²¹.

No obstante que no se exprese en forma clara en otras Constituciones de otros países

¹⁹ Arteaga Nava Elisur, Derecho Constitucional, volumen 2, Ed.Harla, 1ª., México 1997., P 102, p. 11.

²⁰ Estados Unidos Mexicanos, Constitución Política, Artículo 123 Fracc. XVI

²¹ Estados Unidos Mexicanos, op. Cit supra nota 20. art. 123 Fracc. XVIII

2.3 LA COALICION Y LA ASOCIACION PROFESIONAL.

La libertad de coalición, como la Asociación Profesional (sindicato de Trabajadores o patrones) el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley, el *Reglamento Interior de Trabajo y los conflictos de trabajo*, forma parte muy importante de las Instituciones que integran el Derecho colectivo de trabajo, mismas que encuentran su fundamento en la fracción XVI del Artículo 123 del Apartado "A" de la Constitución Federal.

Transcribiendo el pensamiento del Doctor Luis P. Frescura, maestro de la Universidad de Asunción República de Paraguay, en su obra *Curso de Legislación del Trabajo* con el que están de acuerdo de acuerdo todos los estudiosos del Derecho Laboral en el sentido de que: El hombre es un ser gregario, y que la idea de la cooperación, la de unir a las propias energías las de los demás, ha parecido en todos los tiempos y lugares como una necesidad vital, y que según lo escrito por Bry; la Asociación nace espontáneamente del medio social. Es tan natural como la Libertad del individuo y nada puede impedir combinar sus esfuerzos y actuar en común y no solo y aislado. La naturaleza y las necesidades del hombre nacen, pues de la Asociación de un derecho primordial que el legislador no puede prohibir.

Es común que se llegue a confusión entre los términos de Coalición y Asociación Profesional, no obstante que entre estas dos instituciones del Derecho Colectivo, *existen marcadas diferencias*.

Requisitos para su existencia.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado tres requisitos a fin de que se realice esta primera forma gregaria o solidaria entre los trabajadores: que se coaligen CUATRO o más; que tengan intereses comunes que defender, y que dependan de un mismo patrón.

En tiende el mas alto Tribunal, que coaligarse es “Acordar” o “estar en acuerdo”; y que para que se tenga como grupo a los trabajadores que se coaligen, debe observarse el elemento cuantitativo de la coalición como un requisito esencial de existencia.

La ley Federal del Trabajo derogada, en la redacción del artículo 258, que se refería a la coalición, omitía el término de “Temporalidad”, mismo que fue agregado al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo

Por la enumeración que ha dado la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los requisitos de fondo, para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición en la Ejecutoria transcrita adelante, en el Amparo Directo 4590/46 promovido por Antonio López Rivera en junio de 1947; se coaligue que son:

- a) El acuerdo de un grupo para la defensa de intereses común
- b) Que este formado por: “cuatro” o más trabajadores.
- c) Que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón.
- d) La vigencia de coalición se limita a la consecución del propuesto.

Dudamos que de la coalición participen los patrones, aunque así se haya expresado, tanto en el mencionado articulo 258 de la Ley Federal derogada como en la vigente en el articulo 355, porque, sencillamente faltaría como requisito de fondo el que dejamos anotado en el inciso “C” que se refiere a que “Los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una empresa o patrón.”

De la Ley derogada:

Articulo 258.- “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.”

De la Ley vigente:

Artículo 355.- “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”²².

No obstante ser la coalición una de tantas instituciones que integran el Derecho Colectivo, y que a pesar de ser esta el precedente de la asociación profesional y de la huelga; *no alcanzamos a explicarnos, porque los legisladores tanto del Código Laboral derogado como del vigente, no tan solo la regulación sino que fueron imprecisos para definir la coalición dificultando a los trabajadores que pudieran hacer un mejor uso de ella en beneficio del interés colectivo.*

Los elementos que apuntamos anteriormente integran los requisitos de fondo para que se tenga por existente en el mundo jurídico laboral a la coalición; vista la Ejecutoria que a continuación transcribimos que resulta ante la oscuridad de la ley un valioso antecedente en la doctrina jurisprudencial para abundar en el estudio que nos ocupa.

Ejecutoria.- LA COALICION Y LA ASOCIACION PROFESIONAL. Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición en los términos del artículo 258 (355) de la ley, es suficiente que se tome el acuerdo en el grupo de trabajadores formado por cuatro o mas para defensa de un interés común y que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón, limitándose la vigencia de la coalición o cuerdo a la consecución del fin propuesto (D.4590/46 Antonio López Rivera. Junio de 1947).

La asociación profesional o sindicato a diferencia de la coalición requiere para su existencia legal de la observancia y el cumplimiento de todos y de cada uno de los requisitos, tanto de fondo como de forma que señalan en la ley. Con fines inmediatos y mediatos, solo para el caso de que se trate de un sindicato de

²² Ley Federal del Trabajo artículo 355.

trabajadores; y los primeros, o sea en los fines inmediatos como se sabe luchan por la mejoría económica del trabajador; y mediante los fines mediatos procuran la transformación del régimen.

2.4. LA COALICION Y EL EJERCICIO DE DERECHO DE HUELGA.

El Título Octavo, Cap. I de la Ley, que trata sobre las disposiciones generales del Derecho Social de la Huelga, en su artículo 440 nos expresa: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Tanto la huelga como la asociación profesional -Dr. De la Cueva²³- consideradas estas dos instituciones como fenómenos sociales reales, no son posibles sin existencia previa de la coalición, y que si no esta garantizada la libertad de coalición no podrán tener existencia legal, ni la huelga, ni la asociación profesional.

Se infiere del Art. 440 citado que como acto previo al de la declaración de huelga debe haber un acuerdo de los trabajadores para este propósito. Considerando que este hecho social es privativo de los trabajadores, siempre y cuando sea una mayoría que lo acuerden y no un derecho de la persona moral sindicato. Por otra parte la asociación profesional es una coalición que deviene permanentemente según el contexto del artículo. 441 de la Ley.

Artículo 441.- Para los efectos de este título los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Nos explica el Dr. Mario de la Cueva que cuando una asociación profesional acuerda irse a la huelga, resulta indispensable, la previa celebración de una asamblea, en que se tome la opinión del grupo y quede de manifiesto de decisión,

²³ DE LA CUEVA Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo" ob. Cit. P.783

donde se nombra un Comité especial, el llamado Comité de huelga para representar, no a la asociación profesional, sino a los trabajadores coligados.

Existen diversas opiniones acerca de si es procedente o no, que la coalición, es decir la simple coalición como institución Autónoma ejercite el derecho de huelga como un acto solidario a otra u otras asociaciones profesionales.

En nuestra opinión consideramos que no es procedente el ejercicio del Derecho de huelga por la coalición, teniendo como objetivo la fracción IV, del Artículo 450 de la Ley por la naturaleza propia de la misma institución y la limitación que le deviene de la propia Norma Laboral. La coalición nace con el único fin de defender los derechos del grupo que acordó coligarse, acerca de los derechos que solamente a ellos concierne. Recordemos que en párrafos anteriores, dejamos establecidos los requisitos necesarios para la existencia de coalición y que entre otros citamos: Que pertenezcan al mismo patrón; de otra manera al solidarizarse a otro grupo de trabajadores, estaría actuando como una asociación profesional y no como una coalición.

Queda expresamente determinado en el Derecho Positivo Mexicano del Trabajo, Artículo 123, Fracción XVI Constitucional, en los Artículos 354, 355 y 441 de la Ley, las bases para establecer un régimen jurídico de las coaliciones, que se abunda con la Doctrina jurisprudencial: en primer término el mandamiento constitucional que otorga la garantía de asociación, tanto para los trabajadores como para los patrones; la definición del vocablo, Los requisitos de fondo que ya vimos, que señalan por la Corte en la Ejecutoria transcrita; y finalmente lo determinado por la Ley, en el sentido de que los sindicatos son coaliciones permanentes para el sólo efecto de llevar a cabo una suspensión de labores, es decir, ejercitar el derecho de huelga.

El derecho de Huelga a la luz de nuestro derecho positivo mexicano en la rama del derecho de trabajo, no es un derecho sindical ya que el titular de dicho derecho no es un sindicato, no obstante esté constituido de conformidad con las leyes laborales vigentes, sino, como lo expresa Mario de la Cueva que: "El Titular del Derecho de Huelga es la Coalición Obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada."²⁴

La idea de que la huelga es un Derecho Colectivo y su titular la Coalición obrera, se desprende de la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que un solo trabajador no puede declarar una huelga. Ejecutoria de 29 de Marzo de 1940. Toca 7091 39 1ª; Centro de Dependientes y Empleados de Jalpa.

El prevalecimiento de esta idea con la tesis que a continuación publicamos, pone de manifiesto: El Derecho de Huelga no pertenece a los sindicatos; ni es patrimonio de los trabajadores sindicatos, como lo expresa Mario de la Cueva en su Obra citada. La Constitución y la Ley otorgan el derecho a todos los trabajadores y únicamente exigen, según lo dicho, la presencia de la mayoría obrera. En la Ejecutoria que a continuación transcribimos de fecha 25 de Julio de 1940, Toca 2276/40 2ª, Jerónimo Guerrero. Afirmó la Corte que el Derecho de Huelga corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicatos.

Acerca de la titularidad del derecho de Huelga, esta queda fijada en forma definitiva por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el Expediente 197/47 relativo al juicio laboral promovido por la Asociación Profesional denominada: "Unión de Empleados de la Fabrica de Hilos EL SALVADOR," Laudo que fue dictado en fecha 27 de Marzo de 1947, en el sentido de que la Huelga no es un Derecho Sindical, ni corresponde a cada uno de los oficios o gremios que conviven en una empresa, sino a la "Totalidad", de los trabajadores. Nosotros

²⁴ Ibid, p. 796

podríamos agregar que en lugar de usar la palabra "Totalidad" se dejara a las "Mayorías", de los trabajadores.

Debemos aclarar, que dentro del régimen jurídico de nuestro Derecho Positivo Mexicano del Trabajo en primer término se requiere la existencia legal de un sindicato; y en segundo lugar que los miembros de dicha asociación profesional presten sus servicios al patrón o la empresa que se quiera demandar. Reunidos estos presupuestos legales, nace la obligación para los demandados para la celebración del pacto colectivo, cuando el sindicato emplazante lo solicite. Esto en relación al Artículo 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo.

El ejercicio del derecho de huelga que se consigna a favor de los trabajadores en el párrafo segundo del Artículo 387, no obstante ser la mayoría de los trabajadores titulares de este derecho, es el sindicato quien ejercerá en representación del interés colectivo, el Derecho de Huelga; no como titular, sino en representación de la mayoría de los trabajadores que votaron por este acuerdo.

El caso que nos preocupa, es cuando se plantee la revisión de un contrato colectivo de trabajo y que por cualquier razón o sin ella el sindicato titular de esta representación, se negare a promover la revisión ante las autoridades del trabajo correspondientes. Por la tanto la posición que guardan los trabajadores de la empresa, cuando se trate de la firma de un contrato colectivo de trabajo, sería la huelga por las razones ya explicadas. Y cuando se trate que un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo se niega, o es omiso para dentro del termino señalado por la Ley, revise el contrato colectivo, cabe mencionar que la coalición se puede dar en este caso ya que como hemos mencionado el Derecho de Huelga es un Derecho de grupo mayoritario y no del sindicato o de grupos minoritarios de trabajadores sindicados.

Por lo que la Huelga no es un procedimiento tan sólo para obtener la celebración o la revisión del contrato colectivo del trabajo, sino un medio de

ejercer presión sobre el patrón para el efecto que acceda a la celebración del contrato colectivo a favor del sindicato respectivo, y de que, el sindicato tiene expedita su acción ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, para que se fije autoritariamente el contenido del Contrato Colectivo. Por lo que la presión de los trabajadores, es una cuestión distinta, que puede únicamente ejercerse por éstos, en razón de lo expresado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, del daño inmediato que resulta de la falta de percepción de los salarios.

La opinión favorable de algunos estudiosos del Derecho Sindical, es en sentido que: Si estando cerca del término o plazo para la revisión y el Sindicato titular de dicho contrato no promueve la revisión o se niega a ello. La coalición en primer termino debe agotar una instancia, que consiste en presionar por los medios legales, conforme a los estatutos y la Ley, Artículo 371, Fracción VIII, convocando a una asamblea por el treinta y tres por ciento de los socios que estén de acuerdo en que esta se lleve a cabo y para que la misma se efectúe dentro del plazo o termino de diez días; y para que tenga validez el acuerdo o acuerdos que en la asamblea se tomen, los mismos deberán estar aprobados por el cincuenta mas uno de los trabajadores que hayan concurrido a la sesión, repetimos cuando así se haya especificado en los estatutos, o bien del cincuenta mas uno de todos los miembros del Sindicato.

La fracción VIII del Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere lo anteriormente mencionado nos dice a la letra: "Forma de convocar a una asamblea, época de la celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. EN CASO DE QUE LA DIRECTIVA NO CONVOQUE OPORTUNAMENTE A LAS ASAMBLEAS PREVISTAS EN LOS ESTATUTOS, LOS TRABAJADORES QUE REPRESENTEN EL TREINTA Y TRES POR CIENTO DEL TORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO O DE LA SECCION. Por lo menos, podrán solicitar de las directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un termino de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyos caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar

resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.”

En el caso de que no haya sido la directiva del sindicato la que convocó a asamblea, y que en esta se tomó la resolución de irse a huelga, entraría el conflicto en saber quien tendrá la representación de la huelga, los juristas del Derecho Laboral opinan que deben tomarse en cuenta los estatutos del sindicato titular del contrato y es el Delegado de la Asociación Profesional en la Empresa o ante el patrón, la que deberá representar a los coligados ante las autoridades del trabajo, ante la empresa o el patrón cuando se emplace a estos últimos, ya sea para la revisión o el exigimiento del cumplimiento del contrato que haya sido violado.

2.5 LA EXTINCION DE LA COALICION.

Repitiendo las palabras anteriormente mencionadas en este capitulo en el sentido de que la coalición es la huelga, lo que el ultimátum a la guerra. Y que la misma será siempre una amenaza que probablemente devendrá en guerra si el patrón no otorga a sus obreros las concesiones que sean justas, tal parece que al quedar satisfechas las prestaciones exigidas, o realizado el fin del interés común del grupo, la coalición temporal debiera desaparecer, porque, según se colige, la vigencia de la misma queda sujeta a la consecución del fin propuesto por el grupo.

Para nuestra opinión, y solo trabándose de una Asociación profesional y para el solo efecto del ejercicio del derecho de Huelga, la coalición siempre estará latente dentro del seno del sindicato, y tal parece que siendo su precedente, ésta no desaparece por el hecho de que se transforme en sindicato y volverá a renacer, decimos sólo en el acto previo a la declaración o acuerdo de los trabajadores mayoritarios de irse a la huelga.

Si examinamos el calificativo de temporalidad de la coalición encontramos que el mismo tiene su nacimiento en el "Acto-Voluntad," de un grupo de trabajadores sindicalizados, de unirse, de suspender temporalmente las labores, de luchar juntos para defender un interés común. Y no resulta lógico, que satisfecho este interés, la coalición o "Acuerdo" siguiera subsistiendo por siempre; sin embargo no es así, repetimos, sólo en el caso que citamos en el acuerdo se haya votado para irse a la huelga y que dicho acuerdo emane de un grupo de trabajadores y sindicatos, entonces sí, a la luz del Artículo 441 de la Ley, aunque no se mencione, presupone que se tiene al sindicato como a una coalición permanente.

CAPITULO III

LOS SINDICATOS

3.1. OBJETO DE LOS SINDICATOS.

Tomando en consideración que el sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento obrero sindical y aceptando lo que Rodolfo A Napoli nos dice en su *Manual de Derecho Sindical refiriéndose a los fines del sindicalismo*; que del estudio Epistemológico hace de éste extendido a toda el área geográfica de su desenvolvimiento, y de acuerdo con Alejandro Gallart y Mario de la Cueva; que surge como primera comprobación, la que en los movimientos sindicales de la mayor parte de los países, incluyendo al nuestro, alimentan dos categorías de fines del sindicalismo perfectamente diferenciados unos de otros, unos inmediatos, que son de tipo realístico y que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros; y otros Mediatos de tipo predominantemente ideológico, representados por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional o internacional en que actúan y conformándolas con la ideología social que tales dirigentes profesan. Según Napoli para diferenciar las dos categorías de los fines del sindicalismo dice que la modificación deseada sea más o menos radical, del que no inválida ni la coexistencia ni la diferenciación de los mismos trate de realizarla por medios violentos, el que den referencia circunstancial a los fines de una u otra categoría.

Acerca de las categorías sobre el objeto Inmediato y Mediato del sindicato, o fines del sindicalismo que en este caso entendemos por igual; después del enunciado del artículo 356 Alberto Trueba Urbina para comprender las diferencias a que hemos hecho referencia respecto de los fines perseguidos, no tan solo por el Sindicato de Trabajadores, sino de éstos con los de los Patrones, expresa en su breve comentario que aparece en la Nueva Ley Laboral Vigente: Que si bien es

cierto que el Derecho de Asociación Profesional se consigna en las fracciones XVI del Apartado "A" del Art. 123 Constitucional también es cierto que no tan sólo existen diferencias respecto de los fines perseguidos por el Sindicato de Trabajadores del Sindicato de Patronos diciendo: "La Asociación Profesional de Trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores (diferencia realista,) y por la transformación del régimen capitalista (diferencia ideológica)".

Y respecto de la Asociación Profesional de Patronos, éstos persiguen fines distintos a la de los Trabajadores, y su objetivo será la defensa de sus intereses respectivos, concluyendo en ellos en primer término el de la propiedad.

Mejorar las condiciones de trabajo y económicas de los trabajadores en ejercicio del Derecho Social consignado en las fracciones XVI y XVII del Art. 123 del Apartado "A" de la Constitución Federal de la Republica Mexicana que va desde la coalición hasta la huelga, seria conforme al Derecho Laboral Mexicano por lo que toca a los fines Inmediatos del ejercicio Sindical de los trabajadores. La participación Profesional a través de su representación, o de la masa de los agremiados en las luchas de carácter político, para transformar el régimen capitalista, o sea su antagónico en esta lucha de clases viene a ser el objeto Mediato. Así como a los trabajadores, la Constitución y la Ley otorgan el derecho de huelga: en igual forma los patronos para la defensa de sus intereses patrimoniales, pueden llegar hasta el PARO; y éste será lícito sólo cuando el exceso de producción haga necesario suspender los trabajos o actividades de una empresa para mantener en un límite los precios, y que éstos sean constantes toda vez que una producción excesiva traería un derrumbamiento de precios en el mercado y cuya consecuencia lógica sería el desequilibrio de la oferta y la demanda que no solo afecta la empresa sino también repercutiría en los trabajadores.

El objeto posible, como elemento esencial del negocio jurídico constituido, esta expresado en el concepto mismo de sindicato y consiste, en consecuencia, de acuerdo a la ley, en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación. La Ley matiza en especial dicho objeto al precisar que los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (Art. 378 de la Ley Federal del Trabajo vigente) en realidad la amplitud del concepto "Estudio, mejoramiento y defensa" permite que el objeto pueda comprender infinidad de actos y entre ellos la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en ejecución.

En ese sentido se les atribuye la capacidad de adquisición de "los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución. "(Art. 374 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

El objeto del sindicato, como el de toda persona jurídica colectiva, debe expresarse en los estatutos.

3.2 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS Y SU CONCEPTO.

Clasificación Legal.

La ley reconoce cinco formas de sindicación:

- a) *los sindicatos gremiales;*
- b) *los de empresa;*
- c) *los industriales;*
- d) *los Nacionales de industria;*
- e) *los de oficios varios.*

a) Sindicato Gremial.- Es el que se integra por individuos de una misma

Profesión, oficio o especialidad. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aún cuando la variedad de los centros de trabajo produzca la natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos aunque parece la más natural, ha sido combatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares sin importarles los del resto. Trata de lograr las mejores condiciones para que los compañeros de la misma labor, y en ocasiones se llega a antagonizar con los trabajadores de otro gremio, pues resalta la importancia del trabajo que realizan comparándolo con el de otros.

b) Sindicato de Empresa.- Es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros.

En este tipo de sindicato ocurre el fenómeno precisamente opuesto al del sindicato gremial pues da lugar a que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean postergados, ante la fuerza de las mayorías que por ello mismo se apoderan de la dirección del sindicato.

Es frecuente observar que en estos sindicatos habiendo agremiados que son empleados de oficina y otros que son obreros manuales las mayores prestaciones las obtiene el grupo que detenta el poder y esto va creando un antagonismo inconveniente.

c) Sindicato Industrial.- En lugar de agrupar a los individuos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas; pero dentro de la misma rama industrial. Por ejemplo: si se tratara de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles, se fundaría el sindicato de la rama industrial textil. Podrían agruparse trabajadores de dos o más empresas pero todas dentro de la misma actividad. Es así una combinación de las dos anteriores,

pues si por un lado no señala los distinguidos individuales de profesión u oficio si toma las características generales de la rama industrial.

El inconveniente que puede presentarse de hecho en esta clase de asociación, es que hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada una son muy distintos y el Comité Central del Sindicato puede actuar en forma equivocada por desconocer esas peculiaridades.

d) Sindicatos Nacionales de Industria.- Están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno y otro caso, en dos o más entidades federativas. En este caso se agudizan los inconvenientes señalados en el párrafo anterior, pues la mayor extensión del territorio que abarca, crea lógicamente una mayor dificultad para captar los distintos problemas de sus unidades.

e) Sindicato de oficios varios.- Se autoriza el establecimiento de esa Asociación profesional en localidades reducidas, aunque los trabajadores no sean de un mismo gremio ni trabajen en la misma empresa. El fenómeno del sindicalismo llevo al legislador a idear esta clase de sindicato, pues ocurre que en pequeñas poblaciones puede haber un corto número de trabajadores de distinta profesión, oficio o especialidad, no menos de veinte. Las empresas existentes pueden ser también pequeñas, dando ocupación a un número limitado de obreros.

f) Sindicato de Patronos.-Esta división de sindicato va adoptar dentro de ella a los siguientes Sindicatos:

- Locales
- Nacionales

- **Locales.-** A ellos se refiere la fracción I del Art. 361 de la Ley Federal del Trabajo que establece la posibilidad de que los patronos formen

sindicatos “de una o varias ramas de actividades”. El precepto no destaca su carácter local, pero este resulta por exclusión de lo previsto en la fracción II.

- **Nacionales.-** Con el mismo criterio que se utiliza respecto de los sindicatos nacionales de industria, se denominan “Nacionales” a los sindicatos *formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.* (Art. 361-II)

El sindicalismo patronal tiene, en nuestro país dos formas principales de actuar. O bien constituye una mal disimulada empresa Mercantil, que maneja *conjuntamente los intereses de una multitud de patronos por ejemplo en auto transportes*, o bien configura un organismo cúspide, de defensa de la clase patronal a cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal-contable, de seguridad social, de capacitación, etc. La confederación patronal de la República Mexicana constituye la expresión más clara de un organismo sindical patronal.

En realidad el sector patronal se encuentra en otros organismos, estos de afiliación forzosa: las Cámaras de Comercio e industria, otras formas eficaces de defensa. Por esa razón no han proliferado en México los sindicatos patronales. Cabe aclarar que en la actualidad la afiliación forzosa a desaparecido y por ende esta es voluntaria.

3.3 CONCEPTO DE SINDICATO

Para definir el Sindicato nos remitimos a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356, que a la letra dice: “Sindicato es la asociación de

Trabajadores o Patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.²⁵

Para Rafael de Pina en su diccionario de derecho define sindicato basándose también en la Ley Federal del Trabajo como la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (art. 356 de la Ley Federal del Trabajo). Los trabajadores y los patronos – dice el artículo 357 de la ley citada – tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.²⁶

3.4 REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE UN SINDICATO DE OBREROS O PATRONAL DERIVADOS DE LA LEY.

La ley exige los siguientes requisitos para ser miembro de un sindicato de obreros o patronal:

- a) Estar en servicio Activo;
- b) Ser mayores de 14 años;
- c) Como y cuando se deja de pertenecer a un sindicato;
- d) La calidad de patrón como único requisito para ser miembro de un sindicato patronal.

a) Estar en Servicio Activo.- A diferencia de la ley anterior ya derogada, se colige del contenido del artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, que si para ser miembro de un sindicato es necesario estar en servicio activo, resulta obvio que para cuando se deja de pertenecer a la empresa o establecimiento, se pierde ipso-facto la membresía, por tanto ya no se tolera que trabajadores desocupados formen sindicatos, hecha excepción de los trabajadores que fueron despedidos dentro del termino que señala el Art. 364, párrafo Segundo de la Ley Federal del

²⁵ TRUEBA URBINA Alberto y otros, “Ley Federal del Trabajo”, 72ª Edición actualizada, Edit. Porrúa, S.A México, D.F. 1993 p.174.

²⁶ DE PINA Rafael, “Diccionario de Derecho”, 2ª Edición, Edit. Porrúa, S.A.México, D.F. 1970 p.302.

Trabajo, en donde se expresa en forma categórica que, para determinar el número mínimo, sólo tomarán en consideración a los trabajadores cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y que se otorgue éste, es decir, si después de la coalición hubiese presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la solicitud de registro, uno o varios trabajadores, como es práctica corriente, hubiesen sido despedidos, rescindidos sus contratos o bien dada por terminada la relación de trabajo por parte del patrón; en este caso, la ley considera que deben tomarse como trabajadores activos, solo para el efecto que señala la misma ley, la constitución de sindicatos con el mínimo de trabajadores.

b) Ser Mayor de 14 Años.- El límite de mayoría de 14 años para ingresar a un Sindicato lo señala el Art. 362 de la ley, con la limitación a que se refiere el Art. 372 de la misma reglamentaria en su fracción I, *al prohibírsele formar parte de la Mesa Directiva, al igual que los extranjeros, cuando los primeros no hayan rebasado los 16 años.*

c) Como y cuando se deja de Pertenecer a un Sindicato.- La muerte, la renuncia y la expulsión originalmente fueron consideradas como las únicas formas de *dejar de pertenecer a un sindicato gremial al que se ha afiliado un trabajador*; y en los sindicatos de empresa al hecho de dejar prestar servicios en la misma. Según se desprende del criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Ejecutoria dictada en el Amparo Directo 6047 promovido por el Sindicato Único de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes, Cantinas y Similares del Estado de Guerrero, en el año de 1957.

A parte de las anteriores cuatro formas de cómo se puede dejar de pertenecer a un sindicato gremial o de Empresa, existe otra más, cuando se es promovido definitivamente a un puesto de confianza. En la Nueva Ley de Trabajo Reformada, Artículo 363, aunque no se menciona expresamente debe entender

que cuando un trabajador ordinario es promovido a un puesto de confianza deja de pertenecer a un sindicato al que está afiliado, por la prohibición expresa que resulta del texto del Artículo, en el sentido de que los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

Cuando la promoción del trabajador ordinario se haga en forma temporal a un puesto de confianza, la Ley según expresa en el mencionado Artículo 363, que en los estatutos de los sindicatos podrán determinarse la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza coligiéndose de lo anteriormente citado, que cuando la promoción sea temporal y no definitiva es cuando deberá operar la facultad concedida a los sindicatos consignada en la última parte de artículo que se bien citado.

No debe entenderse esta facultad como una antinomia, por que es de explorado derecho, que otra de las causas por las cuales se deja de pertenecer a un sindicato de trabajadores ordinarios; es por haber cambiado la calidad de simple trabajador a trabajador de confianza, a menos que, como ya lo venimos apuntando, la promoción sea temporal, en este caso, previo acuerdo de asamblea, sólo creemos que opere la suspensión de derecho, naturalmente sin pago de cuotas, pero también sin la representación sindical para el trabajador promovido.

Artículo 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.²⁷.

d) La Calidad de Patrón como Único Requisito para ser Miembro de un Sindicato Patronal.- La calidad de patrón, así como la del trabajador se encuentra específicamente determinados en el Artículo. 10 y 8 de la Ley. Según se desprende del contenido del artículo mencionado primero que dice: "Patrón es

²⁷Ley Federal del Trabajo. Artículo 363.

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 aquel, lo será también de estos”.

En el segundo párrafo que transcribimos del mencionado Artículo 10, amplía la responsabilidad del patrón, cuando conforme a lo pactado o a la costumbre el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, y afirma que el patrón de aquel lo será también de estos.

El empleo del servicio debe entenderse, no en el sentido literal, sino en el que se beneficie con el servicio, desde luego; que el servicio prestado por trabajadores utilizados en los términos del artículo 10, sea beneficioso para el patrón. Lo anteriormente expresado está acorde con el pensamiento de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, como complemento para configurar el vocablo de Patrón, como sujeto del Contrato de trabajo, también resulta del beneficio que directamente obtenga del servicio prestado. En el caso de que, un empresario realice una obra o preste un servicio utilizando elementos propios, es decir instrumentos de trabajo, también serán considerados como patrones.

Artículo 12.- “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otras para que presten servicio a un patrón”,²⁸.

Bastara el requisito señalado en el artículo 10 para que los que se coloquen dentro del presupuesto antes citado, puedan coaligarse en defensa de sus intereses patrimoniales formando sindicatos de patrones, con el único requisito de que en ningún caso los patrones sean en número menor de tres.

Se desprende del texto legal anteriormente transcrito que el número de patrones suficientes para constituir un sindicato patronal, deberá ser mayor de tres, es decir de cuatro o más. Criterio que ya vimos sustentado por la H. Suprema

²⁸ Ley Federal Del Trabajo articulo12

Corte de Justicia de la Nación y que citamos en el caso de la coalición, quienes deberán integrarse por cuatro o más trabajadores.

Artículo 364.- “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos”.²⁹.

Para determinar si existe el número mínimo de trabajadores, antes señalado, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido en 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato, y la de su otorgamiento, ya que entonces es cuando el patrón puede pretender, con el despido de trabajadores reducir a menos de 20 el número de aquellos y, por lo mismo, evitar se cumpla el requisito legal.³⁰.

3.4 REQUISITOS DE FORMA Y FONDO PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO.

El sindicato, como toda institución reconocida por la Ley, debe llenar determinados requisitos que lo posibiliten para ser autorizado a celebrar contratos de trabajo y a intervenir en toda clase de relaciones obrero-patronales, donde se discutan cuestiones relacionadas con el desempeño del trabajo de sus agremiados. Mario de la Cueva da el nombre de requisitos para la constitución de los sindicatos a: “los elementos humanos, sociales, y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas”³¹.

²⁹ Ley Federal Del Trabajo artículo 364.

³⁰ Guerrero, Euquerio “Manual De Derecho Del Trabajo” Edit. Porrúa, S.A. México 1971 p.283.

³¹ DE LA CUEVA, Mario “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo II, Edit. Porrúa, S.A. México 1979 p331.

Los divide en requisitos de fondo y requisitos de forma. Los de Fondo atañen a los elementos substanciales, como la calidad de las personas que concurren a su organización, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores y los de Forma comprenden las formalidades que la Ley señala para el reconocimiento de su personalidad jurídica.

a) Requisitos de Fondo.- Se podrían definir diciendo que son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical. El sindicato es una Asociación humana, pero no pueden quedar constituido por cualquier grupo de personas, estas deben ser o no trabajadores o patrones, pero tampoco puede formarse un sindicato con trabajadores y patrones. Esta última, característica hace del Sindicato una asociación de clase.

El segundo de los requisitos de fondo se refiere a la finalidad del sindicato, que es el mejoramiento y defensa de las intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal; *una asociación que no siguiera esta finalidad no sería un Sindicato y no quedaría regida por la Fracción XVI del Artículo 123. Apartado A de la Constitución Federal.* La necesidad de estos requisitos de fondo derivan del Artículo 356 de la Ley son, por otra parte, los que sirven para integrar la definición de Sindicato.

b) Requisitos de Forma.- Se entiende por requisitos de forma el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos. *Estos requisitos se encuentran consignados en el artículo 364(los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con 3 patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la que se otorgue éste).*

El artículo 365 nos dice: Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.-Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva.

II.- Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.-Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.³²

Los documentos que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas salvo lo dispuesto en los estatutos.

El Artículo 366 nos habla de las causas en que pueden negarse el registro: "El registro podrá negarse únicamente":

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

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el Artículo 364;

y

III.- Si no exhibe los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando

³² Ley Federal del Trabajo. Artículo 365.

obligado la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.³³

Alberto Trueba nos señala la importancia de este Artículo porque nos dice que tiende a hacer efectiva la Libertad Sindical, ya que transcurridos los términos de 60 días para resolver sobre el registro y los 3 del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, ipso jure, automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimientos respectivos. Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de ésta podrán ocurrir en juicio de amparo indirecto ante el Juez de Distrito competente como dispone la Ley de Amparo.

El Artículo 369 dice: “El registro del Sindicato podrá cancelarse únicamente”.

- I.- En caso de disolución; y
- II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

La junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.³⁴ El artículo 370 nos dice que los Sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de registro, por vía administrativa.

c) Los Estatutos.- Este es otro de los requisitos para la formación de los sindicatos y el Artículo 371 de la Ley nos habla del contenido de éste: “Los estatutos de los sindicatos contendrán”:

- I.- Denominación que le distinga de los demás;
- II.- Domicilio;

³³ Ley Federal del Trabajo, artículo 366.

³⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 369

III.- Objeto;

IV.- Duración Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones de admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

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

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

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

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

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

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

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

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

VIII.- Forma de convocar a Asamblea, época de celebración de las ordinarias, y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores representen el 33% del total de los miembros del Sindicato o

de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que ocurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato de la sección, por lo menos.

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Periodo de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimoniales del sindicato.

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

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que aprueba la asamblea.³⁵

El artículo 372 señala, que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos ni los trabajadores menores de 16 años, ni los extranjeros. El artículo 373 dice que la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

3.5 PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

En la Ley editada por Trueba Urbina nos advierte que tanto los sindicatos registrados por las autoridades conforme a la ley, así como aquellos que por cualquier circunstancia no hubieren sido registrados por las autoridades

³⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 371

encargadas de esta actividad administrativa laboral, dentro de los términos que al efecto se le señale, gozaran de personalidad jurídica para todos los efectos que sean procedentes, conforme a nuestro derecho del trabajo.

La teoría integral de Trueba impulsa el derecho de asociación profesional, para el efecto de que el trabajador, en su beneficio, se integre en el sindicato, y el sindicato a su vez se integre en el estado de derecho Social comprendido en nuestra Constitución Social, que es distinto al estado político o burgués que estructura la constitución Política. Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los sindicatos de trabajadores tienen una personalidad social característica que los distingue de cualquier otro tipo de organización.

Mario de la Cueva, expresa que el sindicato o asociación profesional, es un fenómeno necesario en la vida actual y que su realidad social es indiscutible. Su historia demuestra que se ha impuesto al derecho y al estado. Estos tres datos: Necesidad, Realidad Social y el haberse impuesto al derecho y al estado; demuestran en el concepto que la naturaleza de la persona jurídica en el terreno de la polémica, tienen razón los que afirman que las realidades sociales, cuando constituyen unidades con fines propios, tienen como comunidades humanas, el mismo derecho que los hombres a ser reconocidos como sujetos del orden jurídico. La personalidad jurídica no es una concesión que el estado pueda otorgar o negar, sino que se impone al derecho; el orden jurídico individualista pudo afirmar la Doctrina de la Ficción, pero no pueden hacerlo el derecho actual, por que las normas jurídicas tienen como soporte la vida social y esta es: Hombres y Comunidades Humanas con fines específicos. Por otra parte la asociación profesional puede jactarse de haber sido la que implanto esta Tesis; cuando la asociación en general estaba sancionada en el código penal, se dictó en el año de 1884, la Ley de Sindicatos Profesionales en Francia.

El derecho mexicano reconoce estos puntos de vista; en efecto, la existencia de la asociación profesional está asegurada en el Artículo 123 de la

Constitución. Partiendo de las Doctrinas de Derecho Público y de la Teoría de las constituciones rígidas, se llega a la conclusión de que la existencia de la asociación profesional está garantizada contra el Estado y contra la Legislación Ordinaria; o bien la existencia de la asociación profesional está por encima del Estado y del derecho común; o todavía la vida de la asociación profesional forma parte del orden jurídico fundamental. El Estado y el Derecho están obligados a respetar la existencia de la asociación profesional, pero esta existencia no puede ser sino jurídica de la asociación profesional es un dato de nuestro derecho constitucional esto es un dato de la norma jurídica que tiene como misión regular las esencias de la vida político-social de la comunidad; nuestro derecho del trabajo forma parte de la estructura jurídico-política de la Nación Mexicana.

A la luz de estas ideas se explica mejor en el artículo 366 de la Ley Federal de Trabajo, según el cual, satisfecho los requisitos esenciales para la existencia de un sindicato, *ninguna autoridad puede negar su registro; el registro sirve para autenticar la existencia de la asociación profesional, pero no es creador de la personalidad jurídica, porque ésta se encuentra fundada en la propia Constitución, y menos es creador de la existencia del mismo sindicato, porque éste es una realidad social. La asociación profesional existe en la vida social y ha sido reconocida por la constitución como portadora de los intereses colectivos; luego no podría el Estado y su Derecho desconocerla, porque violarían la Constitución. Cuando la asociación profesional reúne los requisitos de fondo y de forma que supone su existencia, el Estado está obligado a reconocerlo y ninguna autoridad puede negarse a registrarla.*

La asociación profesional está obligada a someterse a los mandamientos legales por lo que se refiere a sus requisitos de fondo, de forma y de persona. Porque la asociación profesional *no es soberana, ni ésta por encima del orden jurídico. El estado y el derecho no pueden desconocerla, esto es, y como decíamos, es preciso que reúna los requisitos señalados en la fracción XVI, Artículo 123 de la Constitución Federal.*

Los efectos inmediatos de la personalidad jurídica de la Asociación profesional son la unidad del grupo que podrá actuar como tal unidad en el Comercio Social y jurídico, constituyendo la misma, nuevo sujeto de derechos y obligaciones. Por otra parte, la personalidad jurídica es única, pero actúa en el derecho privado y el derecho del trabajo, además de la participación que puede tener en los derechos Públicos subjetivos.

La personalidad jurídica de la asociación profesional representa la unidad de una porción bien definida de una clase social. La personalidad jurídica en materia de trabajo es el reconocimiento de la facultad legal que se conoce a la asociación profesional para realizar sus fines o bien, es la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores o de los patronos en cuanto a tales y en sus relaciones recíprocas o de otra manera, es la capacidad para realizar los actos jurídicos que tiendan a alcanzar los fines supremos de la asociación profesional.

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales en materia de trabajo es distinta a la personalidad jurídica creada por el Derecho privado, que protege patrimonios, la asociación profesional protege intereses humanos, esto es representa los intereses colectivos de trabajadores o de los patronos.

La persona jurídica de Derecho privado actúa en beneficio propio, en mejoramiento de su patrimonio; en tanto la asociación profesional obra en representación y beneficio de sus miembros; la asociación profesional que goza de personalidad jurídica tiene capacidad para celebrar y formar el contrato colectivo del trabajo; en la inteligencia de estos pactos podrían estimarse provisionalmente, como la composición de los intereses colectivos de trabajadores y patronos.

3.6 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

El movimiento obrero siguió su ritmo de unificación creciente: La Unión de los trabajadores de una empresa no era bastante, pues en la lucha obrero-patronal *triunfa generalmente el empresario; fue necesario buscar la unión de los grupos, para que unos sostuvieran a los otros finalmente, la unión de la clase trabajadora era requisito previo para la formación de una conciencia nacional que diera fuerza política a los trabajadores y les llevaran algún día al logro de una mejor justicia social.*

Así, nacieron las Federaciones y Confederaciones. Sin embargo, y por desgracia, las federaciones y confederaciones han entrado en guerra en cada país *incluyendo México, se formaron varias federaciones y confederaciones de distinta ideología y dirigidas por políticas de diversa tendencia. A lo que se llama lucha social tiene dos facetas: La lucha de los trabajadores contra los patronos y la lucha de las centrales obreras para adquirir el dominio sobre la clase trabajadora.*

Sin embargo no se puede deducir de estas reflexiones que es perjudicial en el movimiento obrero la formación de federaciones; Mario de la Cueva desea resaltar y advertir a los trabajadores que sobre los intereses de sus dirigentes se encuentran los de la clase trabajadora.

El nacimiento de las federaciones y confederaciones esta determinado por el mismo principio de *libertad sindical*. Así los sindicatos podrán formarlas libremente sin necesidad de autorización previa y de la misma manera retirarse de ellas sin incurrir en responsabilidad, en cualquier tiempo, no importando que haya pacto en contrario (Artículo 382 Ley Federal del Trabajo).

Las federaciones y confederaciones pueden definirse como uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patronos.

Mario de la Cueva, nos dice que: “Los términos federación y confederación no tienen técnicamente, un significado preciso: Una Federación es una unión de sindicatos en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y Sindicatos, particularmente de Sindicatos nacionales”.³⁶

Aquí en México los grandes sindicatos de industria como el ferrocarrilero y el minero, aparentemente existe una contradicción que se resuelve fácilmente: Los sindicatos Nacionales equivalen a una Federación, toda vez que en ellos se encuentran los trabajadores de una industria. Los Sindicatos Nacionales han nacido históricamente de la unión de pequeños sindicatos y constituyen la máxima representación de todo un sector del proletariado. Su importancia desde el punto de vista numérico y por la representación profesional que ostentan, iguala y aún supera muchas veces a la importancia que tener una Federación. No se les podía obligar, pues no tendría sentido ni interés, a federarse con sindicatos de otra rama industrial y de menor importancia. Así lo entendió La Confederación Générale du Travail de Francia, en el Artículo segundo de sus estatutos, versión de primero de Enero de 1903: “La confederación general de trabajo se compone de: Las Federaciones Nacionales de Industria y los Sindicatos Nacionales de Industria”.³⁷

La ley laboral vigente nos habla de estas asociaciones en los Artículos 381 a 385 que trata sobre el régimen normativo, el derecho que tienen los sindicatos y federaciones de retirarse de las federaciones o confederaciones; los estatutos que habrán de regir éstas, y que son independientes de los estatutos que como requisitos indispensables para todo sindicato señala el Artículo 371, así mismo la obligatoriedad deriva de la ley su registro ante la Secretaria del Trabajo y Prevención Social, siendo aplicable en estos casos lo que dispone el Artículo 366, que se aplica a los sindicatos y en los casos en que opere la negativa para registrar al mismo, señalando generalmente los requisitos que deben satisfacer para los efectos del registro del que habló con anterioridad.

³⁶ Ibid, p456.

³⁷ Idem.

Documentos que deberán estar autorizados por el Secretario General de la Federación o de la Confederación en su caso y además por el Secretario de Actas, o como lo dispongan los estatutos de la federación, de quienes sean los dirigentes que deberán autenticar dichas constancias necesarias para su registro.

El fundamento legal de las Federaciones y confederaciones se encuentra en la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, y que se reglamenta en la Ley Laboral.

Las federaciones y confederaciones disfrutan de personalidad jurídica y tienen como órganos fundamentales a la Asamblea y al Consejo de Administración.

3.7 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA PARA LA CONSTITUCION DE LA FEDERACION Y CONFEDERACIONES.

Las Federaciones y Confederaciones se rigen por las mismas disposiciones. Y unas y otras por las reglas de los sindicatos, en cuanto sean aplicables, lo anterior se desprende del Artículo 384 de la Ley Federal del Trabajo, en aplicable a las Federaciones y Confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366, que trata del registro automático de la asociación profesional.

Este último párrafo nos habla del caso en que la autoridad ante la que se presenta la solicitud de registro no resuelve dentro del tiempo señalado por la Ley, entonces se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, como se hace con los sindicatos, es decir-facto, o sea de registro ficto.

a) Requisito de Fondo.- Se puede hablar de dos requisitos de fondo para la constitución de las federaciones y confederaciones:

- Los miembros de unas y otras.
- La finalidad de las agrupaciones.

1.- Los componentes de las Federaciones y Confederaciones.- La formación estas, suponen la concurrencia de sindicatos y federaciones legalmente constituidos; el principio no se encuentra consignando en ningún texto de la Ley, pero nos parece evidente, porque no podría reconocer la Ley a los miembros de una Federación, cuando no satisface el requisito de existencia legal de la fracción I del Artículo 383 de la Ley del Trabajo pues si se exige esto debe entenderse que es de sindicatos legalmente reconocidos.

La formación de las federaciones y confederaciones reclaman el consentimiento de los sindicatos y federaciones. Ahora bien cuando es un sindicato el que va adherirse a una federación, corresponde a la Asamblea de los sindicatos, como órgano supremo de decisión, otorgar o negar el consentimiento. El problema es más complejo cuando es una federación la que va a adherirse; la Ley no resuelve la cuestión, pero la costumbre sindical permite a la asamblea de la federación decidir el ingreso a la confederación; la solución es correcta porque, si algún sindicato miembro de la federación no estuviere conforme, puede retirarse de la organización según lo expresamos en el párrafo anterior.

2.- Finalmente de las Federaciones y Confederaciones.- La Ley no definió los conceptos de estas, ni señalo sus finalidades. Pero nos parece indudable que tienen la misma finalidad de los sindicatos; el artículo 381 apoya esta solución, la que, por lo demás traduce el espíritu del artículo 123 constitucional. Este precepto autoriza la formación de las más variadas organizaciones de trabajadores o patronos para la defensa de sus respectivos intereses. Las federaciones y confederaciones, según lo dicho, y al igual que la asociación profesional, descansan en la fracción XVI del Artículo 123 constitucional y están, por consiguiente, subordinadas a ella.

b) Requisitos de Forma.- Los requisitos formales para la constitución de las Federaciones y Confederaciones están previstos en el Artículo 385 Fracciones I a la III, de la Ley Federal de trabajo, y que se refieren a la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; la lista con la denominación y domicilio de sus miembros; y, copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

Las Federaciones y Confederaciones se deben registrar en la Secretaria del Trabajo y Prevención Social, tal como lo ordeno el Artículo 384 de la Ley Federal de Trabajo. *Y se entiende fácilmente que es una Autoridad Federal la encargada del registro, pues las Federaciones y Confederaciones, por lo menos, tienen la tendencia a ser organismos nacionales.*

El registro de las Federaciones y Confederaciones está sujeto a las reglas que estudiamos para los sindicatos; pensamos que es de estricta aplicación el artículo 365 de la Ley Federal de Trabajo.

CAPITULO IV

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

4.1 HISTORICIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a) Terminología

El termino, de contrato colectivo de trabajo nació en el siglo XIX, en cuya época se afirmaba la doctrina de derecho civil, en donde las únicas fuentes de las obligaciones era el contrato ley; aquí hubo una institución que se presento como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resultaba que era un contrato producto de obligaciones o no podía producir efectos. Y se le llamó colectivo, en razón de que, del lado de los trabajadores, participaba una colectividad humana. Sin embargo, no han faltado intentos para variar su denominación.

“El término, contrato colectivo de trabajo, se generalizó en la doctrina: así, a ejemplo Charles de Vischer, en Bélgica, título su libro: *Le Contrato Collectif de Travail*; y el Profesor Francisco Cosentini, en su celebre libro: *La Reforma de la Legislación Civil y Proletariado*, empleó el término, Contrato Colectivo de Trabajo. Y en la mayoría de los tratados de derecho de trabajo, se utilizó la misma denominación.”³⁸

El término Contrato Colectivo de Trabajo, fue una necesidad en los orígenes de la institución, pero es hoy inadecuado. En el derecho Mexicano se emplea también; el único intento para buscar otra denominación se encuentra en

³⁸ DE AL CUEVA, Mario “Derecho Mexicano del Trabajo”, Edit. Porrúa, S.A. T II, México D.F., 1969, P 466.

las llamadas Tarifas Mínimas de la Industria Textil de 1912 y en la Convención Colectiva de Trabajo y aprobada en 1927, pero es igualmente para el Contrato-Ley. La divulgación del término, Contrato Colectivo de Trabajo y su inclusión en todas nuestras leyes.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió a la vida en la segunda mitad del siglo XIX; apareció en la forma de3 Contrato Colectivo Ordinario. Esto supone la coalición de una comunidad obrera por lo que era imposible que naciera durante la vigencia de la Ley Chapelier y del Código Penal francés de 1810. Y la verdad es que no es suficiente la simple coalición, pues más bien necesita de la asociación profesional; no es indispensable el reconocimiento legal de la asociación profesional, pero si se requiere que no constituya un hecho ilícito. Por estas razones y al igual que la Trade Unión, el Contrato Colectivo de Trabajo hizo su aparición en Inglaterra y así lo reconoce La Oficina Internacional del Trabajo. Por lo que el primero de estos pactos se celebró en el año 1862, para los tejedores de lana de Inglaterra.

Nació el Contrato Colectivo por la mentira del Contrato Individual de Trabajo y por que el Estado protegía al Capital: El Contrato Individual de Trabajo debía resultar de libre acuerdo de voluntades, pero no era así, por que el empresario imprimía su voluntad en el trabajo; y ante la desigualdad que existía, el Estado se encogía de hombros y dejaba en libertad al trabajador para que se vendiera por el menor salario posible. La abstención del Estado es la mejor protección al Capital.

Por otra parte, ni siquiera existía el Contrato Individual de Trabajo: El empresario formulaba el llamado de Trabajo, que contenía las condiciones de servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, días de descanso, vacaciones y disciplinas; el hombre que deseaba trabajar debía adherirse al Reglamento; quizá en el futuro deba hablarse del contrato de adhesión del siglo XIX. El Contrato Colectivo de Trabajo, nació para democratizar la economía y romper la farsa del Contrato Individual de Trabajo: El reglamento de

trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su origen era unilateral, pues solamente intervenía la voluntad del empresario. El Contrato Colectivo sustituyó al Reglamento de Trabajo y fue, la respuesta de la clase trabajadora al abstencionismo del Estado.

El Contrato Colectivo obedece a las mismas razones que la asociación profesional: cuando la pugna entre el individualismo y el liberalismo se decidió a favor del primero, nacieron la asociación profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo. El liberalismo proclama la libertad de la economía a costa de las libertades del hombre; el individualismo reclamó la libertad humana no importando el sacrificio de la libertad de la economía. El hombre es libre, luego puede coaligarse y asociarse y los grupos humanos pueden pedir la celebración de un contrato para todos los miembros de la asociación. El Estado se abstuvo en la lucha entre cada trabajador y su patrono y ahora también se abstendrá en la lucha entre los grupos obreros y sus patronos. El Contrato Colectivo de Trabajo será libre.

Según Mario de la Cueva afirma que: "El Contrato Colectivo de Trabajo nace en el derecho privado. Concretamente, el Código Civil Holandés del 1ro. De Febrero de 1909 lo reconoce y lo reglamenta. Posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de las obligaciones desde el 1ro. De Enero de 1912, reglamentó al Contrato de Trabajo." ³⁹

En Francia los contratos colectivos aparecen antes de su regulación legal. Capitant y Cucho señalan tres períodos al respecto: El primero se remonta al fin del siglo último y concluye con la Ley de 25 de Marzo de 1919 y la de 24 de Junio de 1936; el tercero se inicia a partir de esta última ley. En realidad de un cuarto período que arranca de la ley del 11 de Febrero de 1950.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" Ob. Cit. P 475

Italia conoce también, al Contrato Colectivo, antes de regularlo legalmente, por lo que la ley del 3 de Abril de 1926 solo confirma su existencia. Actualmente está sometido a las disposiciones del Código Civil que, según Luisa Riva Sanseverino, reproduce disposiciones de aquella ley.

b) Contrato Colectivo en el Derecho del Trabajo Mexicano.

Existen importantes antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo en el derecho mexicano, De la Cueva recuerda que en razón de no estar prohibida las libertades de coalición y de asociación profesional, su celebración siempre fue lícita, mencionando al reglamento para las fabricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla de 20 de Noviembre de 1906 que motivó el laudo presidencial contraído a los intereses de los trabajadores que originó el conflicto de Río Blanco.

El proceso de la revolución trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales y de proyectos. De estos, el presentado por Rafael Zubarán a Venustiano Carranza, el 12 de Abril de 1915 es, tal vez, el más importante, ya que contiene el capítulo VI, dedicado al Contrato Colectivo de Trabajo. La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán, para el Estado de Veracruz de 14 de Diciembre de 1915, indirectamente sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patronos que se nieguen a otorgarlos (Art. 9º.) A su vez en la ley del trabajo de Salvador Alvarado, para el Estado de Yucatán se regula la celebración de convenios industriales, señalando que son los que ligan a una unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no, y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada (Art. 9º.) afirma el acuerdo que esto fue tomado de la legislación de Austria y Nueva Zelandia.

Otros antecedentes nacionales se encuentran en la ley sobre asociaciones profesionales de Cándido Aguilar de 8 de Febrero de 1916, para el Estado de

Veracruz, cuyo artículo 9º. Repite la disposición de la ley de Agustín Millán y en la ley del trabajo de Gustavo Espinosa Míreles, para el Estado de Coahuila, cuyo capítulo VI se destina al Contrato Colectivo de Trabajo (Art. 63 al 79) y que sustancialmente repite el proyecto de Zubaran.

El Artículo 123 constitucional en su texto original, no se mencionó expresamente los Contratos Colectivos del Trabajo, si bien podría extenderse referidos en el proemio que señala que las leyes sobre el trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

Afirma De la Cueva que la legislación laboral posterior al artículo 123 mencionó en forma constante al Contrato Colectivo, en versiones generalmente equivocadas. También lo incluyeron los *Proyectos de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925*, el Proyecto de Portes Gil y el proyecto de la Secretaria de industrias que sirvió de base a la ley de Agosto de 1931.

4.2 NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Determinar la naturaleza jurídica de una institución constituye en realidad un problema de sistemática, esto es, de clasificación. Se trata, en realidad, de ubicar a esa institución en el lugar que se estima le corresponde en el campo del derecho.

La preocupación por determinar la naturaleza del contrato colectivo constituye uno de los temas favoritos de los especialistas. De alguna manera les permite radicalizar la separación que pretenden absoluta, entre el derecho civil y el derecho del trabajo. Evidentemente el contrato colectivo se presta a ello sin embargo, creemos que el problema debe de resolverse con criterio constructivo

pensando sobre todo en la necesidad de acudir a la Teoría General del Derecho del Trabajo que lógicamente está emparentada con lo que los especialistas denominan un poco despectivamente “Derecho Civil”, y que en realidad, integra una teoría general del derecho.

Es oportuno aclarar que el problema de determinar la naturaleza colectiva del contrato del trabajo ha sido ampliamente explotado por los autores del derecho del trabajo y también por los civilistas que se encontraron en los códigos civiles y en leyes especiales con una institución novedosa que desbordaba las viejas formas contractuales y los demás actos creadores de obligaciones. En cierta medida el contrato colectivo del trabajo es un reto inquietante.

Por otra parte nuestro país, la mano maestra de Mario de la Cueva ha realizado la exposición más completa sobre ese tema, y después de llevar a cabo un análisis exhaustivo de las distintas teorías: civilistas, intermedias y sociales, respecto del llamado contrato colectivo, determina su naturaleza jurídica afirmando que se trata de una institución de derecho público, que es “La norma reglamenta la organización y actividad del poder público.”⁴⁰

Y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener también ese carácter. Por otra parte lo califica de “Fuente autónoma de derecho objetivo”, que resulta de un acuerdo de voluntades al que cabe reconocer la condición contractual, en un concepto “dilatado” de lo que es contrato. Finalmente constituye la expresión de un derecho de clase en la medida de que su celebración es obligatoria para el patrón y debe de contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración.

⁴⁰ Ibid. P. 163.

a) Constitucionalidad y Obligatoriedad.

Diversas polémicas se han presentado en cuanto a la inclusión del contrato colectivo en el texto de la Constitución y de su obligación para el patrón, porque aparentemente la Constitución de 1917, no hace mención expresa del mismo no lo trata dentro de las garantías sociales. Muchos pretendiendo aprovecharse de esta situación han afirmado que no puede ser el contrato colectivo de celebración obligatoria para el patrón.

La doctrina y al jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos dan solución, avocándose a la interpretación del párrafo introductorio del Artículo 123 Constitucional, llegaron coincidiendo, a la conclusión de que, el contrato colectivo debe de considerarse incluido dentro de los que hace alusión, en el inicio del Apartado "A", el precepto mencionado, a más de que habla del derecho de huelga concedido a los trabajadores en la fracción XVII del mismo artículo, sería un derecho prácticamente inoperante e inejercitable, el cual no serviría de nada si sólo fuese para establecer condiciones individuales de trabajo, pues el objetivo debe ser el establecimiento en una empresa o grupo de empresas o establecimientos, lo que no se puede concebir sin la existencia de un grupo de normas que contengan esas condiciones y que son lo que esencialmente constituye el contrato colectivo de trabajo.

Considerando lo anterior debemos decir que el patrón tiene la obligación de celebrar el contrato colectivo, en caso de que así se lo exijan sus trabajadores, aún y cuando la constitución no se haga mención expresa del mismo. Lógicamente nuestra Constitución, a través del Artículo ya mencionado, no podría sustraerse a la celebración del contrato colectivo, como una garantía a la clase trabajadora, pues ello sería ir en contra de la propia disposición que es proteccionista del trabajador.

Consideramos que de no haberse atribuido el carácter de obligatoriedad, de acuerdo con la justificación jurídica antes mencionada, sino que de no haberse hecho así sería un caos tremendo, pues nuevamente sobrevendría para el trabajador una situación de desventaja, los patrones así podrían celebrar nuevamente contratos de trabajo, en donde establecerían condiciones que a sus intereses convinieran, en virtud de que no existirían ningún ordenamiento al cual someter su voluntad en beneficio de las dos partes, y no lo celebrarían con un organismo como lo es el sindicato, que es el encargado de velar por los intereses de los trabajadores.

Por las razones expuestas no podemos considerar, el derecho de los trabajadores a la celebración del contrato colectivo como un derecho fuera de la constitución.

4.3 ELEMENTOS Y CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Nuestra ley laboral en el Artículo 386, define al contrato colectivo del trabajo como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". El contrato colectivo del trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. Este no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el Artículo 123 Constitucional, en el derecho Mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva

que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 919, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo. Podemos observar, al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes.

a) Elementos esenciales del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los elementos esenciales del Contrato Colectivo Son:

- 1.- El consentimiento;
- 2.- El objeto posible.

1.- El consentimiento.- La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral. Cuando se trata de un acuerdo de voluntades, así sea tan relativo como el contrato colectivo, se habla de consentimiento.

La definición de consentimiento se define "como el Acuerdo entre dos o mas voluntades acerca de la producción o transformación de derechos y obligaciones."⁴¹

El estudio del consentimiento exige analizar las siguientes situaciones:

a) Los sujetos.- La voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto, si se trata del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona, física o jurídico colectiva que sea titular de una empresa o de un establecimiento. El concepto patrón adquiere así una espacialísima connotación económica, vinculada a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley. Hemos dicho antes que no todos los patrones pueden ser titulares de contratos colectivos. En la medida que la ley

⁴¹ DE PINA Rafael. "Diccionario de Derecho" Edit. Porrúa S.A México 1979. P. 169.

exige que se celebre respecto de una empresa o de un establecimiento (Art. 386), sólo los patronos titulares de ellos estarán obligados a celebrarlos.

La parte trabajadora en un contrato colectivo, debe necesariamente estar constituida en un sindicato. Así se entiende de lo dispuesto en el Art. 386.

El derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece, entonces a los sindicatos.

b) Modo como se expresa el consentimiento.- Los jurídicos en general, aceptan que el consentimiento se manifiesta en forma expresa, por signos inequívocos y, eventualmente, mediante el silencio. La expresión del consentimiento puede hacerse en forma verbal, formal o en acto solemne.

En el contrato colectivo de trabajo el consentimiento debe ser expreso y constar por escrito. Así lo dispone el art. 390, que exige, requisitos a que se refiere la ley. En virtud de ello debe calificarse al contrato colectivo de acto formal.

c) Momento en que se perfecciona el consentimiento.- La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye el contrato colectivo. En realidad el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficacia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. En consecuencia el depósito no es, a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del contrato colectivo de terceros, sino una condición de eficacia.

2.- El objeto posible.- El objetivo, en un contrato, lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el

sindicato, pero su objetivo esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora bien: de la misma manera que se dicta, en base al acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etcétera.

Mario de la Cueva sostiene que los contratos colectivos de trabajo comprenden las partes siguientes:

- ✓ La envoltura;
- ✓ El elemento obligatorio;
- ✓ El elemento normativo;
- ✓ Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Los tres primeros del contrato colectivo son los que integran la institución, pues el cuarto como su nombre lo indica, son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él.

- ✓ **La Envoltura.-** La envoltura del contrato colectivo del trabajo, como dijo Lotear, son las normas que se refieren al imperio y la vida de la institución. El elemento que consideramos se descompone en dos partes, normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo. El es, "la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial".

Las normas de "envoltura" son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo. De ellas dice De la Cueva que forma la parte externa de la institución.

- ✓ **El Elemento Obligatorio.**- De la Cueva siguiendo las ideas de Hueck Nipperder y de la Oficina Internacional del Trabajo afirma que “El elemento obligatorio está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del normativo y por las reglas que ... fijen las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo”. Dentro de las primeras incluye las que proveen la formación de comisiones mixtas o fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión o de preferencia sindical” y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical”. Estas cláusulas, según De la Cueva, “afectan a la vida misma del contrato colectivo y, en consecuencia, al interés profesional que representa el sindicato”.

“Las Cláusulas del segundo grupo establecen derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas”. Consisten en beneficios que el patrón otorga al sindicato: ayudas económicas para su sostenimiento; la oferta de un local para sus oficinas, etc.⁴².

- ✓ **Elementos Normativo.**- Lo forman las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las primeras son las normas que, de acuerdo al concepto de Kaskel invocado por De la Cueva, pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. Las segundas se refieren a ciertas obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores; pueden citarse como ejemplo, los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros recreativos, etc....

⁴² DE LA CUEVA, Mario “Derecho Mexicano del Derecho” Ob. Cit. Pag. 597-598

El primer grupo está representado, en lo esencial, por algunas de las fracciones del artículo 391 que señala que: "El contrato Colectivo contendrá:

IV.- Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios... VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento..."

Es frecuente, fundamentalmente a propósito de la huelga, que se entiendan violadas las normas anteriores en los casos en que el patrón deja de otorgar los días de descanso o las vacaciones, o no cubra los salarios, inclusive de manera general. Esto es un claro error de perspectiva. Porque la obligación que deriva de la celebración de los contratos colectivos no es la de pagar los salarios u otorgar las vacaciones, si no la de establecer relaciones individuales de acuerdo a las normas generales. La violación, en esos casos, es de los derechos individuales y no del contrato colectivo de trabajo.

- ✓ **Cláusulas eventuales y Ordinarias.-** Estas cláusulas son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él.

Es indudable que la referencia a estas cláusulas responde a la inquietud por un fenómeno real: los contratos colectivos no son elaborados generalmente, por técnicos. En ocasiones su redacción se prepara por líderes sindicales y por patrones, sin un acuerdo asesoramiento. Los tribunales de trabajo, cuya única función es la de recibir en depósito el documento que lo contiene, tampoco pueden ni deben opinar. Ello determina que se incluyan materialmente normas ajenas a las finalidades particulares de los pactos normativos: Es frecuente que los tabuladores de salarios incluyan nombres y no categorías o que se establezcan medidas disciplinarias, horarios, normas para prevenir riesgos y otras disposiciones que son propias de los reglamentos interiores de trabajo.

3.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Debemos hacer notar una característica de esta institución en nuestro medio: para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir sin embargo que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Además de esta característica debemos señalar otra que es muy importante y que da lugar a que el contrato colectivo mexicano se denomine contrato de empresa. Nos referimos a lo preceptuado en el artículo 396 de la Ley, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Naturalmente que, como ya lo explicamos al hablar de los empleados de confianza, no rige para ellos de manera absoluta esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación. El artículo que comentamos, similar al 48 de la Ley anterior fue objeto de serias discusiones antes de que quedara aprobado en la forma en que lo encontramos, pues algunos querían dar mayor fuerza al sindicato, estableciendo que el contrato colectivo solamente beneficiaría a los miembros del sindicato que lo celebra; pero fue más generoso el espíritu del Legislador y, además, respondió lógicamente a una de las finalidades del contrato colectivo, que tiende a nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros.

Este precepto se aplica en las empresas, aun existiendo la cláusula de exclusión por admisión, porque puede haber trabajadores que no ingresaron al sindicato cuando se formó, pero que ya laboraran en la empresa con anterioridad, o que, en determinadas categorías, puedan ser contratados aunque no se

sindicalicen. Todos ellos se beneficiarían con las cláusulas del contrato que, desde un punto de vista lógico, se les puedan aplicar.

Respecto de las características de las inmediatas, ya dijimos en párrafos anteriores, que consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes⁴³.

Con respecto a su duración y forma se hace guardando semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la ilegítima sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se deposite ante la junta de conciliación y arbitraje o en la junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta Federal o Local de Conciliación y arbitraje. Anteriormente se permitía que a falta de tales autoridades se pudiera entregar a la Autoridad municipal pero habiéndose suprimido tal posibilidad, debemos atenernos al actual texto del artículo 390 de la Ley. Este precepto indica que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

⁴³ GUERRERO, Euquerio, "Manual del Derecho del Trabajo" Edit. Porrúa, S.A. México D.F. 1989, P.331.

4.4 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Semejantes a las causas de terminación del contrato individual de trabajo el artículo 401 de la Ley estipula diversas causas de terminación del contrato colectivo, que analizaremos brevemente.

En primer lugar se señala el mutuo consentimiento de las partes, causa ésta que, según lo indicamos, es la aceptada unánimemente como causa de terminación de cualquier contrato sinalagmático.

Se señala también la terminación de la obra, lo cual es lógico cuando se trate de empresa u obra determinada.

Por último y, en forma genérica, se hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, mencionadas en los artículos 433 y siguientes, especificado que si se trata de cierre de la empresa o establecimiento el contrato colectivo se haya convenido para aplicarlo exclusivamente en el establecimiento. Es censurable la redacción puesto que la propia Ley distingue entre empresa y establecimiento por lo que debería referirse también a que el contrato se aplique exclusivamente en la empresa o establecimiento. Consideramos, sin embargo, que por interpretación lógica, debe aplicarse en ambos casos.⁴⁴

Fernando Suárez González, nos dice, que el problema debe abordarse a la luz de la teoría general de las obligaciones y de los contratos para evitar que se caiga en el defecto, propio de algunos estudiosos de derecho, de hacer periodismo jurídico, lo que habría de lograrse, precisamente, dando consistencia científica esta materia⁴⁵.

⁴⁴ Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa, S.A. México D.F. P.304

⁴⁵ Suárez González Fernando, La Terminación del Contrato de Trabajo, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, Madrid, 1967, P. 697., p.11.

Rafael Caldera plantea el problema terminológico en otra dimensión cuando afirma que debe de hablarse de terminación de la relación de trabajo y no del contrato de trabajo porque las consecuencias jurídicas se operan cuando la situación de hecho, es decir, la colaboración real existente entre el patrono y el trabajador, cesa definitivamente⁴⁶.

4.5 CONTRATO LEY

a) Generalidades.- El contrato Ley: constituye una institución interesante del derecho mexicano del trabajo. Desde el punto de vista de su interés práctico, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero durante muchos años no se ha aprobado uno solo, ni nadie, hasta el régimen presidencial de Luis Echeverría, se mostró interesado en aumentar su número.

En este momento hay nueve contratos ley, seis de los cuáles corresponden a la Industria Textil, y uno a cada uno de las siguientes industrias: Azucarera y Alcohólica, transformación del Hule en productos manufacturados y radio y televisión.

b) Concepto.- En el Artículo 404, se describe razonablemente al Contrato Ley en los siguientes términos: "Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarque en una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio Nacional.

⁴⁶ Caldera Rafael, Derecho del trabajo, Madrid, 1976, P. 567., p. 334.

De este concepto legal se desprende la evidente semejanza con el contrato colectivo. Sin embargo existen entre ambos diferencias importantes, unas simplemente de grado y otras se refieren a sus elementos constitutivos que son importantes.

4.6 DIFERENCIA ENTRE CONTRATO LEY Y EL CONTRATO COLECTIVO.

Baltasar Cavazos apunta como principales diferencias entre el Contrato Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo, las Siguietes:

- ✓ El contrato ley es un contrato industrial.
El contrato colectivo es un contrato de empresa

- ✓ El contrato ley se solicita ante la Secretaria del Trabajo.
El contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

- ✓ El contrato ley debe otorgarse por varios patrones.
El contrato colectivo puede ser firmado por uno solo.

- ✓ El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento.
El contrato colectivo es revisado 60 días antes de su vencimiento

- ✓ El contrato ley no puede exceder de dos años.
El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.⁴⁷

⁴⁷ De Buen Nestor, "Derecho del Trabajo" Ob. Cit. P803.

4.7 NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO LEY.

Señala De la Cueva la polémica suscitada entre Kaskel, Sinzheimer y Jacobi, de un lado y los maestros: Hueck y Nipperdey del otro, respecto de la intervención del Estado en la atribución de obligatoriedad al convenio, para convertirlo en contrato ley. Los tres primeros juristas alemanes, estudiando la naturaleza del decreto expedido por el ministro del trabajo, en el régimen de Weimar, lo calificaron del reglamento legislativo. Hueck y Nipperdey, por el contrario afirmaron que se trataba de un acto administrativo. La declaración de Obligatoriedad dirán estos juristas es un acto administrativo y no puede ser un reglamento legislativo. La declaración no crea normas jurídicas, esto es, no produce una reglamentación abstracta; sino que, por medio de ella, se establece que una pluralidad de trabajadores y patronos son partes en un contrato colectivo concreto.

Este acto de administración, a diferencia de los actos relativos al contrato colectivo, es un acto de autoridad y pertenece al derecho público.

Así mismo la creación del contrato ley se integra en un acto de derecho social de realización obligatoria para los patronos, que por lo mismo tiene el carácter de acto debido, con una definida finalidad normativa, y perfeccionado por un acto administrativo del Poder Ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne. Conjuga, entonces, un acto de derecho social con un acto de derecho público. En definitiva: un acto social debido, normativo y solemne.

Elementos Integrantes del Contrato Ley.- Los elementos integrales del contrato ley son similares a los del contrato colectivo, aunque con mayor extensión en su ámbito de aplicación, ya que según su expresión constituye la "Ley Profesional", en el ramo industrial que abarca.

Elemento Normativo.- De la Cueva señala que el elemento normativo está contenido en dos de las fracciones del Artículo 412 de la Ley;

Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; las cuales son igualmente aplicables a los contratos colectivos. Jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de los salarios, planes y programas para la capacitación y adiestramiento, y las demás estipulaciones que convengan las partes; esto último es el aspecto más dinámico, pues las partes incorporan prestaciones y modalidades en las condiciones de trabajo que superan y adelantan a las normas legales, adecuándolo a las innovaciones técnicas así como el desarrollo económico y social.

Debe considerarse implícito en el contrato ley, la regla contenida en el artículo 393, en el sentido de que. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios; y si faltan las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales.

También deben figurar las reglas para la formulación de los planes y programas concernientes a la implantación de la capacitación y adiestramiento en las ramas de la industria de que se trate (art. 412 frac. V.).

Elemento Obligacional.- Se hace lo dispuesto en el artículo 413 la Ley Laboral concerniente a la aplicación de la cláusula de exclusión en el contrato ley, cuyo precepto dice: El contrato ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.

La duración del contrato ley no podrá exceder de dos años, según el artículo 412 fracción III de la Ley Laboral, y la vigencia del mismo correrá a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el

periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta (artículo 416).

Acerca de la revisión el artículo 415 señala los requisitos a que deben sujetarse. Hay que advertir que se ha incurrido en el error de solicitar la revisión de varios sindicatos administradores del contrato ley, sin integrar la coalición mayoritaria señalada en el artículo 406, y exigiendo tal revisión con emplazamiento de huelga, invocando el objeto señalado en el artículo 450 fracción III en la propia Ley Laboral; y en tal caso incurren en falta de legitimación porque el titular de la acción es la coalición sindical mayoritaria, en los términos del artículo 419 fracción I y no el sindicato o sindicatos administradores del contrato ley que carezca de la mayoría mencionada en el artículo 406.

Cabe agregar que el contrato ley puede ser revisado cada dos años, conforme al artículo 419 de la Ley Laboral, pero con 90 días antes del vencimiento por lo menos; o cada año en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria, por lo menos 60 días antes del cumplimiento de cada año, según el artículo 419-Bis.

Ahora bien si ninguna de las partes solicitó la revisión o no ejerció el derecho de huelga, el contrato ley se considerará automáticamente prorrogado por un período igual al que hubiese fijado para su duración (artículo 420).

CAPITULO V

ASPECTO HISTORICO GENERAL DE LA HUELGA

5.1 ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

Debemos ante todo precisar que se ha entendido por huelga, independientemente de que nuestra ley la defina en determinado sentido. La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos, conveniente.

A semejanza de lo que ha ocurrido con el vocablo "Sindicato", según antes lo vimos se ha dado mayor extensión al concepto de huelga y, así es usual oír hablar de huelgas de estudiantes, de huelgas de causantes de impuestos, etc. Jurídicamente no puede haber este tipo de huelgas, ya que el campo de acción de la huelga propiamente tal se circunscribe a la relación obrero-patronal, que no existe respecto de los estudiantes ni en otros sectores de la población, sólo en cuanto a que dejan de concurrir a las aulas o dejan de efectuar pagos, etc.

Como contrapartida natural de la huelga, ha existido el paro patronal, que consiste en que el patrón a su vez paraliza la negociación, cierra sus puertas para presionar a los trabajadores a fin de que desistan de alguna petición que el empresario juzga improcedente o acepten alguna medida que les haya propuesto por considerarla justa o conveniente.

Si la huelga y el paro sólo se conciben allí donde existe un contrato de trabajo, fácilmente podemos comprender que en la antigüedad no fueron conocidas ninguna de estas dos formas de presión. Se habla de una suspensión

de trabajo de albañiles en 1923 A.C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460 también A.C., ⁴⁸ pero como hemos dicho en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.

El Doctor Mario De la Cueva, en el segundo tomo de su obra Derecho Mexicano del Trabajo, da algunos antecedentes en el sentido de que en 1303 el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI.

Los mismos autores Brun y Galland relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo, que dio margen a que Francisco I expidiera un severo edicto, el 28 de Diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.

Durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquella es el antecedente necesario de esta. Nuevamente en Francia se toleró la existencia de la huelga, cuando Napoleón III por la Ley del 25 de Marzo de 1864, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

Entre tanto, Inglaterra también convirtió en delito la suspensión brusca de trabajo, siendo de llamar la atención de que ni en Bélgica ni en algunos países de América Latina se le llegó a dar esa característica delictuosa.

Ya indicamos la influencia tan notable del liberalismo en el desarrollo del derecho del trabajo. Nuevamente nos encontramos con otros resultados, pues su argumentación de que existe tanto el derecho positivo como negativo de trabajar y que si un obrero decide no concurrir a sus labores, hace uso de su libertad de

⁴⁸ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ob. Cit P.367.

trabajo, no cambia la situación por el hecho de que en lugar de uno sean diez o cien los que se rehúsen a laborar. El estado, naturalmente debía concretarse a contemplar el juego de las fuerzas económicas y limitarse a evitar los actos de violencia contra las personas o las cosas, pero dejando que las dos fuerzas: Capital y Trabajo, decidieran por si mismas sus conflictos. La huelga no se conoció como un derecho sino un acto no sancionable penalmente, aunque se facultó al patrón para romper los contratos de trabajo de los trabajadores remisos.

Consecuencia lógica de los principios sostenidos por el liberalismo, era la protección que debía darse a los trabajadores huelguistas que desearan laborar. Se sancionó la presión realizada por los huelguistas contra aquellos que no aceptaban el movimiento y deseaban laborar; pero la agitación provocada por sentencias dictadas para sancionar esos actos de presión, orillaron al Parlamento Ingles a abrogar las leyes correspondientes.

Sin embargo, ni la legislación Europea, ni la de los Estados Unidos han negado el derecho del empresario para que la fuerza pública proteja sus establecimientos *con garantías al trabajo de los obreros no huelguistas.*

Vemos todavía en la Ley Taft Harley, cómo reconociéndose expresamente el derecho de huelga, se elimina la coacción o intimidación no permitiendo que los trabajadores huelguistas empleen dicha intimidación o violencia para impedir el acceso de algún trabajador que desee laborar. La huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo posiblemente México el primero, ya que en Francia es hasta la constitución de 1946 cuando se erige la huelga como un derecho fundamental y en Italia, en 1947. Hay otros muchos países que no han llegado a ésta conclusión.

En nuestra constitución Política, se incluyó la Fracción XVII en el artículo 123, en la que se expresa: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

5.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MEXICO

Diversos autores mexicanos relatan que, a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos de ésta clase, como los mineros de Pachuca, en 1874, los de los obreros de la fábrica la Fama Montañesa, de Tlalpan, en 1877 y otros que se siguieron presentando en el régimen del General Porfirio Díaz. El Código Penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajaran los salarios. Alguno de esos autores sostienen que la disposición del Código Penal cayó en desuso, ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo.

Al iniciar el siglo XX existía un profundo malestar social, debido a la situación de miseria de gran parte de la población. Los trabajadores recurrieron con frecuencia a las huelgas como un medio para demandar una serie de reivindicaciones; en este sentido, destacan la de los mineros de Cananea, Sonora, en 1906 y la de los trabajadores de la fábrica de textiles de Río Blanco, Veracruz en 1907.⁴⁹

En ambos casos hubo en el fondo una causal obrero patronal, aunque derivaron por rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar. La rentablemente en ambas ocasiones hubo un saldo de muertos y heridos.

Después de estos dos movimientos, que se han considerado como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron a consecuencia del derrocamiento del régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la revolución, con las elecciones para Presidente de la República en que el voto popular "favoreció" a Francisco Indalecio Madero; después ocurrió la traición del General Victoriano Huerta con el asesinato de los señores Madero y Pino Suárez y se inició ese periodo agudo de la lucha armada en el movimiento revolucionario,

⁴⁹ Revista, Los Sentimientos de la Nación México, DF.1996 P. 35

encabezado por el Gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, quien lucho hasta derrotar al General Huerta.

Posteriormente, el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 que, consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente de los obreros y de los patronos. Indica, además éste articulo en la fracción XVIII que las huelgas serán licitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

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

En lo que ve a los paros y para no dejar incompleta una explicación sobre el texto constitucional, deberemos decir que según la fracción XIX, cambiando la finalidad y la esencia del para, como contrapartida de la huelga, solamente autoriza los paros cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En las discusiones del Congreso Constituyente, el Diputado Señor Licenciado J. Natividad Macías, que hacia uso de la palabra llevando la representación del primer jefe se había preocupado de una manera especial sobre éste asunto y por ello incluía un articulo en que materialmente se estableció: Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga. Mas adelante dijo: De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando esta amenazando una huelga, no se dejara al trabajador abusar, no, aquí tiene el

medio de arbitraje que le da la ley: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y éstas vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la ley, como medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos.

Es conveniente que, además mencionemos como en algunos Estados de la Republica se trató de reglamentar el mencionado artículo 123, expidiéndose leyes locales que *interpretaban de diferentes maneras las ideas del Constituyente*. Así vemos por ejemplo, que la ley expedida en Aguascalientes de 1928 señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros.

En 1927 se expidió una ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, *modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad*. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la junta.

También los paros fueron reglamentados. La ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, *modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la junta y la solidaridad*. Los paros se reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de producción, la falta de materias primas o los casos de fuerza mayor. En Yucatán se expidieron dos leyes: una en 1918 y otra en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General, o sea, *el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital*.

La primera ley, se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón y si éste respondía negativamente, se podía señalar el día y la hora para que estallara la huelga. En el segundo cuerpo de disposiciones legales se ordenaba que, antes de declarar la huelga los obreros debían someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, a la de la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran conformes con el fallo de éstas instituciones que el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero siempre sujetándose a lo establecido en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional.

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

Es interesante hacer notar que en la exposición de motivos del proyecto de dicha Ley que envió el C. Presidente de la República Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, a las Cámaras, se asienta lo siguiente:

En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan, respectivamente, trabajadores y patronos para obtener la satisfacción a sus demandas. Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declara ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin. Las leyes de Nueva Zelanda y Australia así como las recientes de Noruega (31 de Marzo de 1922) y de Italia (3 de Abril de 1926), que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a

ambos: El paro y la huelga. En todo caso puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe de estimarse como un recurso subsidiario, admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución lo ha autorizado expresamente.

Mas adelante agrega: La huelga, para hacer un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión sino autorizado y protegido como un derecho, por las autoridades deben tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene que En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada en la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas... Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley de 1931, de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaban al interpretar las disposiciones de la ley, sin que ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho pues, por el contrario se le hace surtir todos los efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento⁵⁰.

5.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

La huelga al efectuarse era una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivaban de la circunstancia de que la suspensión de actividades ejecutada por todo trabajador, era un acto contrario al derecho o por lo menos un acto que ponía fin a una situación jurídica valida.

⁵⁰Ibid. P. 371.

El orden jurídico expresa que los contratos y relaciones jurídicas deben cumplirse puntualmente, por lo que la suspensión del trabajo significaba el incumplimiento de aquella obligación; y el propio orden jurídico decretaba las naturales consecuencias. Desde luego, la rescisión o terminación de cada relación jurídica; una eventual responsabilidad civil por los daños y perjuicios que causara la falta de cumplimiento a las obligaciones; y finalmente una responsabilidad civil o penal cuando se impidiera el libre trabajo de los no huelguistas o de la empresa.

El estado de huelga no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los queridos por los huelguistas, sino al contrario es una situación legal que produce precisamente los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajos de la empresa. Por esto el orden jurídico protege la suspensión de las actividades cuando los obreros satisficieron los requisitos legales.

La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico. Julián Bonnecase asegura que el término hecho jurídico tiene un sentido general y uno específico de manera que aquel es un género que comprende como especies al segundo y al acto jurídico.⁵¹

Ahora bien, después de las explicaciones que anteceden, se entenderá fácilmente el transito de la huelga, de hecho a acto jurídico: En el pasado la suspensión de labores no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; éstos en efecto pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigente las relaciones individuales de trabajo en tanto se decidía el conflicto que motivo la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran precisamente los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones, por ser mayoría los huelguistas por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que no permitía la sustitución de los huelguistas, los

⁵¹ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del trabajo, Ob. Cit. P.767.

trabajos de la empresa podían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico.

En cambio en nuestro derecho la huelga produce como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores y señalados líneas arriba. Por lo cual si comparamos estas explicaciones con los conceptos de Bonnacase sobre hecho y acto jurídico, veremos que son correctas las apreciaciones que anteceden.

La idea de la huelga como acto jurídico supone su necesaria reglamentación, pues para que el orden legal de un Estado haga producir a un acto de voluntad los efectos jurídicos deseados, es condición esencial que el acto reunía los requisitos de fondo y forma previstos en la Ley. Todo derecho esta necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado, pues la idea de derechos absolutos, al margen del orden jurídico está descartada. De aquí nace una segunda diferencia con la huelga del pasado: Esta no permite su reglamentación, justamente porque es un hecho jurídico que produce, como efectos de derecho, las consecuencias opuestas a las buscadas por los autores del hecho; la huelga del pasado es un acto ilícito que engendra responsabilidad y, por tanto, no se podía establecer cuando era lícito el hecho, porque, al consignarse en la Ley la licitud del hecho, se le transformaba, tal como lo hizo nuestra Constitución, en un acto jurídico. Pero al operar la transformación, tuvo necesidad el Constituyente de señalar cuándo era lícita la suspensión de las labores en una empresa.

El sindicalismo extranjero discutió la conveniencia social de esta solución Mexicana, pues, se dijo, la consecuencia necesaria de la reglamentación legal es la restricción al libre ejercicio de la Huelga. La objeción es aparente, porque nada impide, en nuestro derecho, la realización de huelgas como cuestiones de hecho, sujetas, naturalmente, a las consecuencias que se producían en el pasado. Si los trabajadores quieren que el orden jurídico proteja sus movimientos, deben cumplir los requisitos respectivos, pero pueden ejercitar también el derecho natural a no

trabajar, sometiéndose a las consecuencias de la fatal de cumplimiento a sus obligaciones: esta facultad deriva, como antaño, del Artículo 5º. Constitucional, precepto que, a la vez, impide a la legislación ordinaria elevar a la categoría de delito la simple suspensión de labores realizada sin cumplir los requisitos de Ley.

5.4 DEFINICION DE HUELGA.

Las instituciones jurídicas consisten por regla general una doble definición, una legal y otra doctrina.

- ✓ **Definición Legal.-** Se consagra en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo: "Huelga, es la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." ⁵². Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara la definen como la Suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una colisión de trabajadores.⁵³.

- ✓ **Definición Doctrinal.-** Las leyes nacionales contemplaron la huelga como un hecho, la suspensión del trabajo, y desde éste punto de vista sus definiciones son correctas, pero les falta la referencia al espíritu vivificador, o si se prefiere a la finalidad del movimiento, superación de las condiciones de vida, que es el motor que impulsa a los trabajadores.

Algunas definiciones son las siguientes:

Jean Rivero.- La huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados con el objeto de obligar al empleador, por éste medio la presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio.

Gerard Lyon.- Dice que consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador con fin profesional.

⁵² Ley Federal del Trabajo, artículo 440.

⁵³De Pina, Rafael y De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho Editorial Porrúa, S.A. Mexico, D.F. 1984 p. 282.

Mario De La Cueva.- La huelga 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.⁵⁴

En realidad la huelga debe definirse teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesta: La suspensión de labores y su finalidad inmediata, el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo, además de su fin último: EL MEJORAMIENTO DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA JUSTICIA SOCIAL.

5.5 REQUISITOS DE LA HUELGA SEÑALADOS POR LA LEY.

- A) Requisitos de Fondo;**
- B) Requisitos de Forma;**
- C) Requisitos de Mayoría**

A) Requisitos de Fondo.- Se integra con el objeto, es el fin asignado por la Constitución y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Además del anterior, otros requisitos son los establecidos por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo los cuales son:

- ✓ Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con el capítulo III del título séptimo;

⁵⁴De la Cueva Mario, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. T. II. Mexico. D.F., 1969 P 283.

- ✓ 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;
- ✓ Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- ✓ Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo del Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- ✓ Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- ✓ Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

B) Requisitos de Forma.- Los requisitos de forma que también son indispensables para declarar la existencia del movimiento huelguístico se contienen en el artículo 920 de la Ley Actual. Dicho precepto legal establece:

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

- ✓ Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularan las peticiones, anunciaran un propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de pre-huelga.
- ✓ Se presentara por duplicado a la junta de Conciliación y Arbitraje.

Si la empresa o establecimiento están ubicados en un lugar distinto al que resida la Junta de Conciliación, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o 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 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisara telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta, y

- ✓ El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos observándose las disposiciones legales de ésta Ley. El término se contara a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.”

C) Requisito de Mayoría.- Se refiera éste requisito a Mayoría Obrera. En dos disposiciones la ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías, a saber en los artículos 451 fracción II y 459 fracción I

En el artículo 451 fracción II, se dispone que para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; a su vez en el artículo 459 se señala que la huelga es legalmente inexistente si: I .- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a I fijado en el artículo 451 fracción II

Aquí se plantea uno de los problemas más importantes de la huelga se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio en el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría la haya apoyado.

La Ley es clara y determinante respecto de éste problema: La mayoría debe establecerse a posteriori, es decir después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

5.6 OBJETO DE LA HUELGA.

El principal objeto de la huelga lo encontramos en el apartado "A" del Artículo 123 fracción XVIII de la Constitución Política Mexicana y que es: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Además del anterior otros objetivos de la huelga con los que establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y que ya han sido mencionados con anterioridad.

Ha surgido con motivo de esta curiosa decisión del legislador ordinario, la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450 y la repetición de la disposición constitucional no genera una causa concreta de huelga.

La primera observación que debe hacerse es que constituye un error evidente que la norma reglamentaria repita, en sus mismos términos, el precepto reglamentaba. Sin embargo la fórmula que aparece en la fracción I del artículo 60 de la Ley de 1931, se vuelva a utilizar, con pleno conocimiento de causa, en la Ley vigente.

De la Cueva ha analizado con especial cuidado éste problema exponiendo la tesis reiteradamente sustentada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que puede producirse un desequilibrio durante la vigencia del Contrato Colectivo del Trabajo, por lo que la huelga emplazada, para restablecerlo es procedente. Para la Junta, sin embargo, la vigencia del contrato colectivo hace presumir **Juris Tantum** la existencia del equilibrio, por lo que la petición sindical habría de apoyarse en al prueba previa del desequilibrio.

En concepto De la Cueva, la tesis anterior es infundada, tanto por una razón de fondo, como por una razón de forma. La primera la apoya De la Cueva, en la afirmación tomada de Hauriou, de que el Contrato Colectivo. "Es un tratado de paz de naturaleza"⁵⁵ que durante su vigencia obliga a las partes, por lo que sería inútil el plazo de duración, si cualquiera de ellas, pudiese reanudar la guerra, en cualquier tiempo. La segunda deriva de que no es factible, dentro del procedimiento de huelga, que se desahogue pruebas tendientes al desvirtuar la presunción de la existencia del equilibrio.

Compartimos en éste punto, la opinión de De la Cueva. Nos parece sin embargo, que pueden invocarse otras razones en defensa del mismo criterio. Es importante aclarar que se fundan en la existencia, dentro de la ley vigente, de dos normas que no existían en la anterior y cuya inclusión refleja, sin duda alguna, la opinión personal de la Cueva en éstas cuestiones.

La primera razón atiende a la posibilidad de que los trabajadores, durante la vigencia de un Contrato Colectivo de Trabajo, exija su modificación. Este derecho lo consigna el artículo 426 que en su parte final señala que la petición se tramitara de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

⁵⁵ Ibid. P. P. 819-820

La segunda se refiere a un caso controvertido, generalmente, invocado como causa específica de desequilibrio, y que podría justificar la repetición reglamentaria del precepto constitucional: El despido de uno o varios miembros de la directiva sindical. En el segundo párrafo del artículo 376 se pone remedio parcial al problema al disponer que "Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuaran ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos."

En ambos casos se produce el fenómeno de que se consigue un procedimiento diferente al de la huelga para resolver el conflicto, por lo que cabe suponer que el legislador no quiso establecer dos procedimientos distintos para una misma finalidad.

De acuerdo a lo anterior resulta difícil admitir que el desequilibrio pueda tener una vida independiente de las causas específicas previstas en las seis fracciones siguientes el artículo 450. Cabe pensar que la inclusión de la fracción I, que repite la antigua fracción I del artículo 260 obedeció más a razones políticas o sentimentales, que a razones jurídicas.

5.7 TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

El derecho de huelga es un derecho es un derecho colectivo, pero pertenece originariamente a los trabajadores, igual que acontece con el derecho de asociación profesional. En el pasado, según hemos repetido, el derecho de huelga correspondía a cada trabajador y era el ejercicio del derecho natural a no trabajar; pero por ser un derecho negativo, no podía producir efectos positivos y se agotaba en la suspensión individual del trabajo, ya fueran muchos o todos los trabajadores quienes suspendían los trabajos.

La Constitución y la ley, según también indicamos, hicieron de la huelga un derecho positivo de las mayorías obreras y consiste en la facultad de suspender

totalmente las labores en la empresa, imponiendo su voluntad al patrono y a las minorías obreras. El derecho de huelga descansa en las voluntades individuales, pero solamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada; por eso dice la ley, en su artículo 440, que la huelga es la consecuencia de una coalición de trabajadores, o sea la huelga es un derecho que se ejerce por una coalición obrera, pero ésta, a su vez, es el acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. En consecuencia, el titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada.

La idea de que la huelga es un derecho colectivo y su titular la coalición obrera, se desprende de la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia, en el sentido de que solo trabajador no puede declarar una huelga, ejecutoria de 29 de marzo de 1940, toca 7091/39/la.

El artículo 451, fracción II de la Ley Federal de Trabajo exige que la huelga debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la negociación y es indudable que si en ésta sólo existe dos trabajadores y uno de ellos es huelguista, resulta evidente la improcedencia del movimiento, toda vez que no se llenan los extremos establecidos por el precepto citado para tener por existente la huelga.

Nuestra doctrina debatió apasionadamente si el derecho de huelga es un derecho de huelga es un derecho sindical o corresponde a todos los trabajadores. Prevalece la tesis de que el derecho de huelga no pertenece a los sindicatos, ni es tampoco patrimonio de los trabajadores sindicatos, la Constitución y la Ley otorgan el derecho a todos los trabajadores y únicamente exigen, según lo dicho, la presencia de la mayoría obrera. En la ejecutoria de 25 de julio de 1940, Toca 2276/40/2ª., Jerónimo Guerrero, afirmó la Corte que el derecho de huelga corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicatos.

La titularidad del derecho de huelga quedo fijada, definitivamente, por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por la unión de empleados de la fabrica de hilos "El salvador", en el sentido de que la huelga no es un derecho sindical, ni corresponde a cada uno de los oficios o gremios que conviven en una empresa, sino a la totalidad de los trabajadores.

El artículo 440 de la Ley Federal de Trabajo viene establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición. Y al respecto los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según expresa el artículo 441 del mismo ordenamiento.

Así mismo expresamos que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como una voluntad de las mayorías obreras.

CAPITULO VI

FASES DE LA HUELGA

6.1 NACIMIENTO Y PERIODO DE GESTACION

El nacimiento de la huelga, implica ni más ni menos que el nacimiento de la coalición. Es el acuerdo mayoritario de trabajadores hacia el ejercicio del derecho. Por ello, para que la coalición puede legitimarse es necesario que junto con el emplazamiento de huelga, a fin de acreditar su personalidad tiene que exhibir el acta correspondiente de la decisión tomada por los trabajadores donde determinara ir a la huelga ya que si no se exhibe el acta correspondiente definitivamente carece de personalidad la coalición para el emplazamiento respectivo.

Lo anterior lo ha sostenido invariablemente nuestra Suprema Corte de Justicia cuando la coalición o el sindicato presentan el pliego ante la autoridad, esta emplaza a la parte patronal, es donde nace el siguiente periodo.

6.2 LA PREHUELGA

La prehuelga en el derogado artículo 453 establecía que al llegarse a cabo el emplazamiento quedaba suspendida la ejecución de sentencias, la práctica de embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de los bienes de la empresa o establecimiento y del local en que los mismos se encontraban instalados. El artículo 924 de la reformada contiene la disposición correspondiente al tercer párrafo del señalado artículo 453, y establece como excepción a la regla, cuando antes de estallar la huelga se trate de asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del

trabajador; créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS. El cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, y cualquier crédito de carácter fiscal, preservando la preferencia de derechos de los trabajadores. La modalidad descrita en el párrafo anterior tiende a evitar la maniobra de coaligarse los patrones con líderes de sindicatos, con el objeto de permanecer en un estado de prehuelga.⁵⁶

La conclusión que se alcanza, según Néstor de Buen, es la siguiente, la propia Ley determinara, con sus disposiciones, cual es la idea de justicia social. Esto es, en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, tanto al hacer referencia al equilibrio como a la justicia social, se esta expresando solo una forma cuyo contenido lo darán las normas particulares del sistema⁵⁷.

Esta finalidad última del ser humano se revela en cada caso concreto mediante los propósitos privativos y particulares que cada quien conciba, y cuya pretendida consecución determina los actos exteriores del sujeto, que en su conjunto constituyen el desenvolvimiento de la personalidad humana. En otras palabras, la vida humana misma es, en esencia, la propensión de obtener la felicidad⁵⁸.

La Pre-Huelga como se mencionó inicia después de emplazada la parte patronal y ésta va a consistir en los siguientes puntos:

- 1.-El Emplazamiento;
- 2.-El Traslado del Emplazamiento;
- 3.-Efectos de la Notificación;

⁵⁶ Ojeda Paullada, Pedro, Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Edit. Talleres Gráficos de la Nación, México. D.F. p. 115.

⁵⁷ De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.75

⁵⁸ Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, Ed. Porrúa, ed.29ª., México, 1997, P. 810., p. 13.

4.-Contestación del Patrón;

5.-Conciliación.

1.- El Emplazamiento.- Significa el acto de emplazar. Esta palabra, a su vez, quiere decir “dar un plazo”, citar a una persona, ordenar que comparezca ante el juez o el tribunal, llamar a juicio al demandado.⁵⁹

El periodo de Pre-huelga comprende desde el momento en que el patrón recibe el emplazamiento, hasta el momento inmediato anterior al entallamiento, abarcando en consecuencia el término que señala la parte emplazante. El periodo de Pre-huelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida, es consecuencia de la elevación de la huelga a acto jurídico y es también una innovación del derecho mexicano, limitada en aquella legislación que han seguido nuestro sistema⁶⁰.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 440, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de los trabajadores a ese efecto el artículo 441 atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes, ahora bien, esto debe entenderse con las limitaciones que resultan de los objetos de huelga previstos en el artículo 450 cuando se trata de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo, la huelga solo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores.

El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevaran a la suspensión de las labores. Estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetos de huelga previstos en el artículo 450, esto significa que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

⁵⁹ Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa, México, DF.1997 P.337.

⁶⁰De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. P.827

En el orden formal la ley plantea los siguientes requisitos para el emplazamiento.

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciara mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en el formularan las peticiones, anunciaran el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y hora en que suspenderán las labores, o en el término de Pre-huelga.

II.- Se presentara 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 mas 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 avisara telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de ésta ley. El término se contara a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, artículo 925.- para los efectos de este capitulo se entiende por servicios públicos los de Comunicaciones y Transporte, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refiera a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.⁶¹.

⁶¹ Trueba Urbina, Alberto y otros "Ley Federal del Trabajo", Ob. Cit. P.429.

2.- El Traslado del Emplazamiento.- El artículo 921 de la ley actual establece: El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, bajo su mas estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo.

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

3.- Efectos de la Notificación.- La notificación del emplazamiento a huelga produce dos efectos importantes

A) Constituye al patrón por todo el término del aviso en depositario de la empresa afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

B) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o local en que los mismos se encuentren instalado 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 del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de

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

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS;

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al INFONAVIT; 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 éste precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicaran sin afectar el procedimiento de huelga.

4.- Contestación.- La ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en un término de 48 horas.

Nada se dice en la ley respecto de la rebeldía del patrón inclusive en la práctica la contestación suele presentarse fuera de término, si es que se presenta, en ocasiones de la celebración de la audiencia de conciliación.

En nuestra opinión la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta sin sanción y demás, incoercible.

En tal virtud, ningún efecto produce la rebeldía patronal.

A éste respecto citamos el artículo 922 “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”.

5.- Conciliación.- En el periodo de Pre-huelga la función de la Junta de Conciliación y Arbitraje es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes, en realidad esto pone de manifiesto lo relativo de la intervención de la imputabilidad del conflicto. El diccionario la define la conciliación como “la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes

que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.⁶²

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citara a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.⁶³

No obstante la relativa importancia de la función conciliatoria, el legislador quiso hacer hincapié en la necesidad de que se ejerza, por lo que estableció las siguientes reglas.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes.

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de Conciliación, y

⁶² Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit Porrúa. México, D.F. 1997 p 167 .

⁶³ Ley Federal del Trabajo, artículo 926

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 facción II de la ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Si las partes llegan a un convenio en el conflicto de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo el examen del convenio y siempre que no se viole ningún derecho de los trabajadores, aprobará el mismo y el conflicto terminará.

En caso de no llegar a ninguna solución satisfactoria en el acto conciliatorio, las partes quedaran en libertad de proceder en los términos que más convengan a sus intereses, pero en todo caso deberán sujetarse a las disposiciones de la ley laboral, en la inteligencia de que de acuerdo con lo previsto en el artículo 929 de la ley, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados o terceros interesados podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia de la Huelga.⁶⁴

6.3 SUSPENSIÓN DE LABORES O HUELGA PROPIAMENTE DICHA.

Después del periodo de Pre-huelga, a la hora y fecha señalada deben suspenderse las labores, lo que da lugar a la tercera fase o periodo llamado propiamente Huelga.

Lo característico de la suspensión de la relación de trabajo, en opinión de Néstor de Buen, radica en que cesa la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, *sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón*⁶⁵.

Alberto José Carro Igelno, nos habla del cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra, o prestar un servicio, así como de otros derechos

⁶⁴Ley Federal del Trabajo, artículo 927

⁶⁵De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.564.

y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la Ley o estipuladas por contrato⁶⁶.

José Vida Soria, señala que se trata de una situación anormal por la que el mismo atraviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico⁶⁷.

Para Mario de la Cueva, la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando advienstación de su trabajo⁶⁸.

En el artículo 443 se dispone que la huelga deba limitarse al mero acto de la suspensión de trabajo. Esto tiene una importancia especial, ya que bastara que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aún cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades, en el artículo 449 se dispone precisamente que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las autoridades Civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias, prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

La continuación de los trabajadores de los trabajos durante la huelga.

La ley contempla dos situaciones diferentes que determinaran la necesidad de que, pese al estallido de la huelga se continúen prestando los servicios.

Podemos clasificar esas dos situaciones de la manera siguiente.

⁶⁶ Carro Igelno Alberto José, La Suspensión del Contrato de Trabajo, Barcelona, 1959, P. 367.,p.17.

⁶⁷ Vida Soria José, La Suspensión del Contrato del Trabajo, Madrid, 1965, P. 468., p.27.

⁶⁸ De La Cueva Mario, Opus cit, p.234.

- ✓ **Continuación de los Trabajos.-** El artículo 466 establece “Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios.

I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino, y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuarán a la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

- ✓ **Personal de Emergencia.-** Este supuesto lo señalan los artículos 935 y 936 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, fijara el número indispensable de trabajadores que deberán continuar prestando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos, para éste efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en el artículo 466 y 935 de ésta ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso necesario, solicitara el auxilio de la fuerza pública, afín de que prestarse dicho servicio.

Los principales efectos que produce el entallamiento, es el de iniciar el término de las 72 horas que tiene la parte emplazada y los terceros para solicitar dentro del mismo la declaración de inexistencia.

6.4 INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA.

Inmediatamente que estalle la huelga, comienza a correr el término de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia, tanto para la parte emplazada como para los terceros interesados, así tenemos que el artículo 929 establece Los trabajadores, los patrones de la empresa o establecimiento afectado o los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo declare la inexistencia de la Huelga por las causas señaladas en el artículo 459, si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La ley utiliza expresión inexistencia para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría, además califica de ilícita aquella huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Así lo dispone el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo.

Solicitud de Inexistencia.- El estado de huelga puede afectar no solamente al patrón y a los trabajadores, sino a personas extrañas a la relación laboral, en razón de ello se establece que cualquier persona está legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia.

Definición de Inexistencia.- No existencia del acto que, acto que, habiéndose realizado con la pretensión de darle validez jurídica, se encuentra afectado por la falta de algún requisito esencial.⁶⁹

El ejercicio de éste derecho está limitado en cuanto al tiempo de manera que si no se plantea la inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la

⁶⁹Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara "Diccionario de Derecho" Edit. Porrúa . México, D.F. 1984. p302

suspensión del trabajo, como ya lo hemos planteado recluirá el derecho por hacerlo, en caso de que no solicite la inexistencia para todos los efectos legales.

La solicitud debe presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y los sindicatos o coaliciones emplazantes, deben indicarse en ella las causas y las fracciones del artículo 459 en que se funde, después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra causa de inexistencia.

La Carga de la Prueba.- El que promueve el incidente debe soportar la carga de la prueba, le corresponde probar los hechos en que se apoya. Así debe desprenderse de la fracción III del artículo 930 que menciona "Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud". Por ello será el patrón quien habrá de acreditar que solo una minoría de los trabajadores apoya la huelga, esto justifica ciertamente que las tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

El artículo 931 dice. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

I.- La junta señalará lugar, día y hora en que debe efectuarse.

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. Y

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia en cuyo caso la junta citara a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.⁷⁰.

La Declaración de Inexistencia.- Para la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patronos. La resolución se dictara por los que concurran y en caso de empate los votos de los ausentes se sumaran a los del Presidente (artículo 930 fracción VI)

Impugnación de la Resolución.- La resolución que resuelva el incidente podrá ser impugnada solo mediante el Juicio de Garantías, por ser un acto ajeno a juicio debe promoverse amparo indirecto ante un Juez de Distrito.

La Ilícitud de la Huelga.- El procedimiento que se sigue, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 933, el mismo que utiliza respecto de la inexistencia, en cambio los efectos de la declaración de la Ilícitud son radicalmente diferentes, las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas (artículo 934).

6.5 TERMINACIÓN DE LA HUELGA.

La huelga es instrumento de fuerza en manos de los trabajadores cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva, ante la huelga el patrón tiene diversos

⁷⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 931.

caminos el primero evidentemente serán impedirlos mediante la admisión de lo que pidan los trabajadores, esto lógicamente no ocurre con frecuencia.

El segundo consistiría en impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación, el valor de ésta fórmula es relativo, salvo que la inexistencia derive de la decisión mayoritaria de los trabajadores, en contra de la huelga, en efecto los vicios de fondo y forma se podrán subsanar en otro emplazamiento inmediato, toda vez que en esta materia no hay cosa juzgada.

El tercer camino, ciertamente el de mayor tránsito constituye la fórmula tradicionalmente seguida, la coalición directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada.

En la huelga, sin embargo, se pone en evidencia un hecho dramático, su duración no dependerá de la voluntad patronal, salvo que decida la rendición incondicional.

Es evidente, sin embargo, que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores, como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla ambas partes quedan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces para soportar una lucha prolongada sin ingresos.

La huelga se convierte, entonces, como la propia ley lo señala, en un instrumento de equilibrio.

Ponderando las anteriores circunstancias, el legislador ha integrado las causas de determinación de la manera siguiente.

Artículo 469.- La huelga terminará;

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos.

II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III.- Por laudo arbitral de las personas o comisión que libremente elijan las partes, y.

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su dedición.

- ✓ El Acuerdo Entre las Partes.- Destaca como la formula más idónea de resolver el conflicto. La ley no condiciona en modo alguno los posibles arreglos entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los derechos individuales de determinados trabajadores.
- ✓ El Allanamiento del Patrón.- Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón, en todo caso si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.
- ✓ El Laudo Arbitral Privado.- El Derecho Mexicano del Trabajo está determinado por dos ideas primordiales, la conciliación y el Arbitraje, el segundo sin embargo ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

En los conflictos de huelga el arbitraje sin embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes deciden de común acuerdo poner en manos de un tercero, persona o comisión la resolución del conflicto, evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.

- ✓ El Arbitraje de la Junta.- De las cuatro formas de terminación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante

resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la que ha merecido mayor atención del legislador.

Al respecto el artículo 937 establece. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la dedición de la junta se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

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

6.6 PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El procedimiento Huelguístico, al que se le ha llamado extraordinario, se inicia, con la presentación del pliego de peticiones ante la autoridad correspondiente cumpliendo desde luego con todos y cada uno de los requisitos que establece el artículo 920 o sea los de forma que comentamos ampliamente.

A partir de ese momento se inicia la secuela procesal, estableciéndose la competencia de la junta en lo que hace al conflicto que se somete a su consideración desde el punto de vista del actor y el presidente de la Junta bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a su recibo, acto este de gran importancia por el cual se inicia el periodo de pre-huelga.

Una vez emplazado al patrón da principio la fase de la pre-huelga y le comienza a correr el término de 48 horas para la contestación a dicho pliego produce los efectos de que se tenga al patrón por inconforme con el mismo, cuando no exista una sanción expresamente consignada en la ley ante tal consumación.

La autoridad una vez que recibe el pliego petitorio y al radicar el emplazamiento, señala fecha para la audiencia de conciliación a que se refiere el artículo 926 y 927, institución ésta, que como ya lo hicimos notar elevándose la conciliación al rango de solemnidad con sanciones severísimas, para las partes integrantes de la relación jurídico procesal en caso de no comparecer en dicha audiencia.

El artículo que establece las normas procesales *suit-generis* para el procesamiento que se comenta, es el artículo 928 de la ley actual, que reza, en los procedimientos a que se refiere este capítulo se observan las normas siguientes.

I.- Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se observara lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- ✓ A Falta de Personalidad
- ✓ Incompetencia
- ✓ Los Casos de los artículos 469,923 y 935

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de los términos para hacer notificaciones y situaciones.

Las notificaciones surtirán sus efectos desde el día y hora en que queden hechas.

III.- Todos los días serán hábiles así como las horas, la junta tendrá Guardias permanentes para tal efecto

IV.- No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta ley, los miembros de la Junta ni se admitirán más incidentes que el de la falta de personalidad, que podrá promoverse por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, la junta dentro de las 24 horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes dictará resolución, y

V.- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, si la junta, una vez hecho el emplazamiento hecho al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, *hará la declaración correspondiente.*

Los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido lo que hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Una vez que el movimiento estalla y la parte emplazada promueve la declaratoria de inexistencia, se abre el procedimiento al que se le ha denominado *incidente de calificación* y que *fundamente en el artículo 930 de la ley laboral*, en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observaran las normas siguientes.

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o *coalición de trabajadores emplazantes*, en la

solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello, no podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

II.- La junta correrá traslado de solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un termino no mayor de días.

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés, la Junta aceptara únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, solo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga. Y

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citara a los representantes de los trabajadores y de los patrones que integra la junta, la resolución sea por los que concurren, y en caso de empate, se sumaran al del presidente los votos de los ausentes.

El procedimiento huelguístico termina por el acuerdo entre trabajadores y patrones, previa aprobación del convenio respectivo por la junta de conciliación y arbitraje, debiendo examinar ésta que no se violen los derechos laborales de los trabajadores.

La forma de terminación de la huelga las establece el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, que ya analizamos ampliamente.

En resumen podemos decir que la huelga debe de determinar una vez que haya logrado su objetivo principal, que es el equilibrio entre los factores de la producción, armonizar los derechos del trabajo con el capital, logrando entonces un mejoramiento en sus condiciones de trabajo y por ende en sus condiciones de vida, además de la reivindicación del trabajador, consiguiendo así el fin primero del Derecho del Trabajo que es la Junta del Trabajo que es la Justicia Social.

6.7 CLASIFICACION DE LA HUELGA.

a) Huelga Existente. Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetos que señala el artículo 450 de la ley federal del trabajo, en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de ley será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, como dispone expresamente, el artículo 929 de la ley laboral.

b) Huelga Inexistente. El artículo 459 de la ley declara categóricamente que la huelga es inexistente, en los siguientes casos específicos.

I.- Cuando la huelga se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II.

II.-Que la huelga no reúna ninguno de los objetivos a los que se refiere el artículo 450 y que ha quedado precisado en el apartado en que se expresan tales objetivos.

II.- Cuando no se llenan los requisitos del artículo 920, esto es, cuando no se le hace la solicitud formal al patrón ni se presentan las solicitudes por conducto de la autoridad para el efecto de la notificación al mismo, ni se conceden los términos que especifica la ley de tesis días para cualquier empresa y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

Consiguientemente, por ningún motivo podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas de las especificadas en los tres casos anteriores.

En el caso de que se declarara la inexistencia legal del estado de huelga, por disposición del artículo 932 se dictaran las siguientes medidas

I.- Se fijara a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo,

II.- Se les apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminaran las relaciones de trabajo, salvo causas justificada,

III.- Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores,

IV.- Se dictaran las medidas que se juzguen convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

c) Huelga Lícita.

Es aquella que, como lo define la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.⁷¹

⁷¹ Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa. México, D.F. p.347.

d) Huelga ilícita.

No es el antiestético de lícito, supuesto que no tiene absolutamente nada que ver con el objeto de la huelga, o con el equilibrio o desequilibrio de los factores de la producción, toda vez que de conformidad con los artículos 445 de la ley federal del trabajo, la huelga es ilícita.

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

Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere la comprobación plena de que la mitad mas uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien que el país se encuentra en estado de guerra, de modo que la declaración de ilicitud de la huelga, conforme en el artículo 934 trae consigo que se declaren terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo a ello, sino solo aquellos a quienes se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas y las propiedades.

e) Huelga Imputable al Patrón o Huelga Justificada.

De conformidad con el artículo 446 de la ley federal del trabajo, la Huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Los efectos de dicha huelga justificada es el condenar al patrón a las satisfacciones de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y

en cuanto al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga.

La calificación de imputabilidad solo puede hacerse, en nuestro concepto cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

CAPITULO VII

REFORMAS AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA CONFORME A LA REALIDAD JURIDICA Y ECONOMICA ACTUAL

7.1 El Recuento de los Trabajadores.

Procedimiento.- En primer, es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga. Expresamente exige este requisito la fracción II del artículo 451 de la Ley, estableciéndose ahí mismo que la determinación de la mayoría solo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posterioridad al momento en que estalle el movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Ordena el Legislador en el artículo 462 que no se computaran los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores en general que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. En cambio indica que serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del citado escrito del emplazamiento.

El Licenciado Pizarro Suárez, en su obra citada, insiste en que la referida mayoría abarca a trabajadores que hayan prestado o presten servicios al patrón y de ningún modo a trabajadores que, aun formando parte del sindicato que emplaza al movimiento, no sean trabajadores del patrón afectado, sino de otro diferente. El asunto parece claro y, sin embargo, todavía a la fecha se registran casos, con tendencias marcadamente políticas, en que una minoría declara la huelga y se pretende incluir en el recuento a personas que no son trabajadores del patrón.

Como vimos anteriormente la Ley expresamente dispone que no procede el recuento previo. Desde hace tiempo se ha sostenido una polémica al respecto pues en tanto que algunos consideran que el recuento previo restringe el ejercicio del derecho de huelga y por eso no la aceptan, otros consideran que la calificación previa, aunque fuera limitada a dichos requisitos formales, implicaría una notoria ventaja para la colectividad, y evitaría desperdicio de energía necesaria.

Votada la huelga por los trabajadores, como paso siguiente, debe formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón, en el que se le anuncie que de no acceder a ellas, Irán los trabajadores a la huelga en un plazo no menor de diez días, tratándose de empresas de servicio públicos, ni menos de seis días, en los demás casos.⁷².

Los objetivos que señala el artículo 450; que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores, aunque la comprobación de esta circunstancia solo podrá promoverse una vez que haya estallado el movimiento, la suspensión sea por la mayoría de los trabajadores y que el acto se sujete al procedimiento establecido por la ley.⁷³.

7.3 Oficiosidad de la Junta de Conciliación y Arbitraje

Definición de arbitraje y conciliación.-

Arbitraje.- La acción y facultad de arbitrar, y el juicio arbitral.⁷⁴.

Arbitraje.- Actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de interés que les ha sido sometida por los intereses. Resultando de dicha actividad⁷⁵.

⁷² Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo Ed. Porrúa México, pgs p342 y 343

⁷³ Ojeda Paullada Pedro. Procedimiento Laboral Mexico. DF. p112

⁷⁴ Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México DF. 1997 p 102

⁷⁵ De Pina, Rafael Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, México, DF. 1984 p 50

Arbitramiento.- El juicio o la sentencia de los arbitradores y también la acción y facultad para dar sentencia judicial⁷⁶.

Conciliación.- El diccionario la define como la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata una trata de entablar un pleito contra la otra. La definición no es exacta porque puede haber conciliación cuando las dos partes quieran demandarse mutuamente y no solo una de ellas lo pretenda hacer, y porque algunas legislaciones permiten las diligencias de conciliación, aun ya promovido el juicio. En nuestro derecho, Oslo se exige la conciliación, previa en la justicia laboral establecida por el artículo 123 de la constitución. El nombre mismo de la junta de Conciliación y Arbitraje hace referencia a ello. No pueden conocer dichas juntas del juicio laboral propiamente dicho, sin antes agotar los procedimientos de conciliación.⁷⁷.

Artículo 123 Constitucional fracc. XX Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.⁷⁸.

La disposición contenida en el artículo 923, no faculta al presidente de la junta para calificar el movimiento de huelga que se promueve porque exclusivamente lo obliga a cerciorarse si:

a) El pliego de peticiones con emplazamiento a huelga esta formulado en los términos del artículo 920;

b) el sindicato promoverte es el titular del contrato colectivo, cuando se pretende resolver violaciones al mismo, y

⁷⁶ Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa. México, DF. p102

⁷⁷ Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, p167 y 168

⁷⁸ Estados Unidos Mexicanos Constitución Mexicana art. 123

c) si existe contrato colectivo depositado ante la Junta, cuando el propósito de la huelga consiste en la celebración de dicho contrato.

Por tanto, la disposición del artículo 923 no autoriza al Presidente de la Junta para resolver sobre la ilicitud o licitud o sobre la existencia o inexistencia de la huelga, ya que tales cuestiones son del conocimiento exclusivo del pleno de la Junta, cuando una vez estallado el movimiento sea promovido el incidente correspondiente en los términos del artículo 929, por lo que se trata en el caso que se comenta, de un acto administrativo y no jurisdiccional, que es de naturaleza jurídica distinta; ya que el primero se refiere exclusivamente a la verificación formal del instrumento señalado por la ley para iniciar el procedimiento de huelga, y en el segundo de trata de resolver cuestiones de fondo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 459 de la ley de materia.

Asimismo, las consecuencias legales de un acto y otro difieren notablemente.⁷⁹

⁷⁹Ojeda Paullada Pedro, El Procedimiento Laboral p113

CONCLUSIÓN 1

Los aspectos más importantes y sobresalientes que dieron origen al sindicato se encuentran en Inglaterra, Francia y Alemania.

Surge el sindicato en México como una asociación profesional obrera de facto, tolerada, a caso, dentro del derecho genérico de asociación, regulada en el Artículo 9º. De la Constitución Federal de 5 de Febrero de 1857. Esto es, como un fenómeno impuesto por la realidad obrera al sistema jurídico-formal del individualismo liberal decimonónico.

La organización sindical aparece propiamente a fines del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; si bien, como fenómeno social tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas.

CONCLUSION 2

Sindicato, es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

CONCLUSION 3

La idea de coalición, de la asociación y de la huelga, surgió en la conciencia proletaria coetánea mente a la convicción de su problema. Los obreros necesitaban constituirse en organizaciones profesionales que les permitiese analizar sus problemas y poder discutir con el capital en más favorables condiciones. También les era preciso coaligarse e incluso cesar colectivamente en el trabajo para presionar al patrono a ceder a sus aspiraciones.

CONCLUSION 4

El objeto de los Sindicatos es mejorar las condiciones de trabajo y económicas de los trabajadores en ejercicio del Derecho Social.

CONCLUSION 5

Los requisitos para ser miembro de un sindicato de obreros o patronal son:

- a) *Estar en servicio Activo;*
- b) Ser mayores de 14 años;
- c) Como y cuando se deja de pertenecer a un sindicato;
- d) La calidad de patrón como único requisito para ser miembro de un sindicato patronal.

CONCLUSION 6

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales en materia de trabajo es distinta a la personalidad jurídica creada por el Derecho privado, que protege patrimonios, la asociación profesional protege intereses humanos, esto es representa los intereses colectivos de trabajadores o de los patrones.

CONCLUSION 7

Nació el Contrato Colectivo por la mentira del Contrato Individual de Trabajo y por que el Estado protegía al Capital: El Contrato Individual de Trabajo debía resultar de libre acuerdo de voluntades, pero no era así, por que el empresario imprimía su voluntad en el trabajo; y ante la desigualdad que existía, el Estado se encogía de hombros y dejaba en libertad al trabajador para que se vendiera por el menor salario posible. La abstención del Estado es la mejor protección al Capital.

CONCLUSION 8

La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos, conveniente.

CONCLUSION 9

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

CONCLUSION 10

El objeto de la huelga es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

CONCLUSION 11

El recuento de los trabajadores debe desahogarse antes de la suspensión de labores para empezar la huelga así mismo una vez ya empezada la huelga la junta debe de intervenir de oficio a los treinta días de haber comenzado esta y así señalar si es o no imputable al patrón.

BIBLIOGRAFÍA

ARTEAGA NAVA ELISUR, Derecho Constitucional, Volumen II, Ed. Harla, ed. 1ª, México 1997, 102 páginas.

BAILÓN VALDOVINOS ROSALIO, Legislación laboral, Ed. Grupo Noriega, México 1992, 514 páginas.

BURGOA IGNACIO, Las garantías individuales, Ed. Porrúa, ed 29ª, México 1999, 810 páginas.

CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de derecho laboral, Ed. Cárdenas, Buenos Aires 1949, 319 páginas.

CALDERA RAFAEL, Derecho del trabajo, Madrid 1976, 567 páginas.

CARRO IGELMO ALBERTO JOSE, La Suspensión del contrato de trabajo, Barcelona 1965, 367 páginas.

DE BUEN LOZANO NÉSTOR, derecho del trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 8ª, México 1991, 643 páginas.

DE BUEN LOZANO NÉSTOR, derecho del trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, ed. 2ª, México 1987, 802 páginas.

DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Ed. Porrúa, ed 13ª, México 1979, 654 páginas.

EZCURDIA ALBERTO, Filosofía de la ciencia, Textos Universitarios, México 1970, 583 páginas.

GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo Ed. Porrúa ed. 5ª México 1971, 529 páginas.

OJEDA PAULLADA PEDRO, El procedimiento laboral, Ed. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 2001, 127 páginas.

PALLARES EDUARDO, Diccionario de derecho procesal civil, Ed. Porrúa, ed 23ª, México 2001, 907 páginas.

RAMOS EUSEBIO, Derecho sindical Mexicano, Ed. Cárdenas, México 1978, 247 páginas.

SUAREZ GONZALEZ FERNANDO, La terminación del contrato, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, Madrid 1967, 697 páginas

VIDA SORIA JOSE, La suspensión del contrato del trabajo, Madrid 1965, 468 páginas.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley Federal del Trabajo

OTRAS FUENTES

DE PINA RAFAEL, Diccionario de derecho, Ed. Porrúa, ed. 8ª, México 1979,

DE PINA RAFAEL y PINA VARA RAFAEL, Diccionario de derecho, Ed, Porrúa. Ed 12ª, México 1989, .

REVISTA LOS SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN, México 1996 63 páginas.