



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

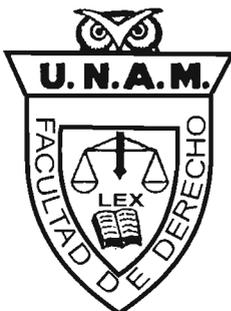
## “DE LAS RELACIONES COLECTIVAS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO”

### TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

**ARCINIEGA PELAEZ EDUARDO**



ASESOR:  
**LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**

CD. UNIVERSITARIA, D. F. JUNIO DE 2004.



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **EDUARDO ARCINIEGA PELAEZ**, con número de cuenta 87301263, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"DE LAS RELACIONES COLECTIVAS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO "**, bajo la dirección del **LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **LIC. LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 24 de junio de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABDARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F., 19 de agosto 2004.  
SEMIMARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
LIC. **GUILLERMO HERRERO BAINA**  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno (a).

A Dios, por darme salud y por todas las bendiciones recibidas durante mi vida.

A mis padres, por ser un ejemplo a seguir durante toda mi vida, por su cariño, por todo su apoyo y esfuerzo que me permitieron concluir con mis estudios y sin los cuales no hubiera sido posible alcanzar esta meta.

A mi querida Esposa: Martha Beatriz, por su amor, comprensión e invaluable apoyo, que me permitieron alcanzar este logro que es de los dos.

A mis hermanos: Jesús, Fernando y José Luis, por sus consejos y apoyos de toda la vida; y a mi sobrino Sergio por ser el niño tan especial que es para todos.

A mis amigos, por impulsarme a la realización de esta meta, por esos grandes momentos y por su valioso apoyo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por permitirme realizar mis estudios y por las facilidades prestadas.

Al Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por las atenciones prestadas y en especial al Lic. Manuel Gutiérrez Natividad, por su paciencia, consejos y valioso apoyo para la realización de este trabajo.

**DE LAS RELACIONES COLECTIVAS LABORALES EN LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS  
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Pág.

INTRODUCCIÓN. . . . . I

**CAPITULO I  
CONCEPTOS GENERALES**

1. Derecho Social y la Justicia Social. . . . .	1
2. Derecho del Trabajo. . . . .	4
3. Principios de Derecho del Trabajo. . . . .	6
3.1. La idea del trabajo. . . . .	7
3.2. La idea de la libertad. . . . .	7
3.3. La igualdad en el trabajo. . . . .	8
4. Derecho Colectivo del Trabajo. . . . .	10
5. Relación de Trabajo. . . . .	11
6. Condiciones Generales de Trabajo. . . . .	13
7. Relaciones Colectivas Laborales. . . . .	14
8. Coalición. . . . .	15
9. Sindicato. . . . .	16
9.1. Clases de Sindicatos. . . . .	20
9.2. Constitución y objeto de los sindicatos . . . . .	21
9.3. Estatutos. . . . .	24
9.4. Reglamentos, Mesa Directiva y Asambleas. . . . .	29
9.5.Registro. . . . .	31
9.6. Derechos y Obligaciones de sus Integrantes. . . . .	34
9.7. Prohibiciones y Obligaciones de los Sindicatos. . . . .	36

9.8. Disolución. ....	37
10. Federaciones y Confederaciones. ....	37
10.1. Requisitos de formación. ....	39
10.2. Registro y funcionamiento. ....	40
11. Contrato Colectivo de Trabajo. ....	41
12. Contrato-Ley. ....	52
12.1. Formas de celebración. ....	54
13. Reglamento Interior de Trabajo. ....	58
13.1. Contenido. ....	60
13.2. Creación y Vigencia. ....	61
14. Modificaciones Colectivas de las Condiciones de Trabajo. ....	62
15. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo. ....	63
16. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo. ....	66
17. Huelga. ....	68
17.1. Diferentes Acepciones de la Huelga. ....	70
17.2. Objeto de la Huelga. ....	71
17.3. Etapas de la Huelga. ....	72
17.4. Requisitos de Fondo, Forma y Mayoría. ....	74
17.5. Terminación de la Huelga. ....	74

**CAPITULO II**  
**ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE**  
**TRABAJO**

1. La Edad Media. ....	77
2. La Ley de Chapelier. ....	77
3. La Época Precolombina. ....	79
4. La Colonia. ....	79
5. Los Gremios. ....	80
6. La Época Independiente. ....	81

7. El Congreso Constituyente de 1916-1917 y la Declaración de Derechos Sociales de 1917. ....	83
8. Ley Federal del Trabajo de 1931. ....	85
9. Estatuto para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938. ....	87
10. Estatuto para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941. ....	89
11. La Declaración de Derechos Sociales de los Trabajadores Públicos de 1960. ....	90
12. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. .	91
13. Ley Federal del Trabajo de 1970. ....	92

**CAPITULO III  
MARCO JURÍDICO**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	93
2. Ley Federal del Trabajo. ....	95
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. ....	110
4. Tesis Jurisprudenciales. ....	115

**CAPITULO IV  
DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE  
LOS TRABAJADORES EN LA LEY FEDERAL DE LOS  
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

1. De las Relaciones Colectivas Laborales en la Ley Federal del Trabajo. ....	122
2. De la Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio del Estado. ....	126

2.1. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. ....	130
2.2. Condiciones Generales de Trabajo. ....	135
2.3 Huelga. ....	137
3. Cuadro Comparativo. ....	142
Opinión Personal. ....	146
<b>CONCLUSIONES.</b> ....	152
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b> ....	155

## INTRODUCCION

Derivadas del artículo 123 Constitucional, en sus apartados A y B, las relaciones colectivas de trabajo y las diferentes instituciones de derecho colectivo se encuentran reguladas de diferente forma en sus leyes reglamentarias respectivas, que son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; lo que conlleva en muchas ocasiones a que se presenten problemas de interpretación y aplicación de las normas.

Por lo anterior, consideramos necesario realizar un análisis acerca de cómo están reguladas las relaciones colectivas laborales en ambos ordenamientos legales, señalando sus similitudes y diferencias y los motivos que llevaron al legislador a hacer esta distinción.

En el presente trabajo, denominado de las relaciones colectivas laborales en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos enfocaremos al estudio de las relaciones colectivas laborales de los trabajadores en general, reguladas en el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, así como de la organización colectiva de los trabajadores al servicio del Estado, contemplada en el título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual ha sido objeto de varias reformas desde su creación.

Nuestro estudio consta de cuatro capítulos, en el **primero** abordaremos conceptos generales inherentes a nuestra disciplina, que resulta necesario su estudio para el mejor entendimiento de nuestro tema, así como conceptos de algunas figuras jurídicas que abordaremos a detalle dentro de nuestro trabajo; en el **segundo** capítulo nos enfocaremos a repasar los antecedentes históricos de las relaciones colectivas laborales

tanto a nivel nacional como internacional, así como aquellos que dieron origen a la creación de nuestras leyes que actualmente nos rigen; posteriormente, en el capítulo **tercero** se analizarán los preceptos legales de sus respectivas legislaciones que regulan las relaciones colectivas de ambos tipos de trabajadores y sus instituciones; para concluir, en el capítulo **cuarto**, nos referiremos a la organización colectiva de los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Al final de nuestro estudio haremos un cuadro comparativo de lo tratado.

Para el desarrollo de nuestra tesis, hemos utilizado los métodos histórico, deductivo, analítico y comparativo.

Con nuestro trabajo de tesis hemos constatado que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al regular las relaciones colectivas de este tipo de trabajadores, carece de técnica jurídica y desvirtúa algunas de las instituciones colectivas en materia laboral, por ejemplo, el sindicato y la huelga; además de que contraviene los principios que identifican y buscan el Derecho y Justicia Sociales. Por lo tanto, es necesario subsanar dichas deficiencias, mediante las reformas respectivas; las cuales deben apoyarse en la Ley Federal del Trabajo. En efecto, también hemos comprobado que algunas de las instituciones colectivas reguladas en la Ley Federal del Trabajo, son susceptibles de establecerse en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero, desde luego, adecuándolas cuando su naturaleza lo permita, a las características propias del servicio público.

## CAPITULO I

### CONCEPTOS GENERALES

Con el objeto de poder llegar a definiciones conceptuales claras sobre los conceptos que abordaremos en este capítulo, resulta necesario retomar algunas de las ideas más sobresalientes de los juristas destacados de nuestra disciplina, y así estar en condiciones de hacer un razonamiento lógico de los conceptos manejados.

#### 1. Derecho Social y la Justicia Social

La palabra "Derecho" proviene del latín *directus* o *directum* que significa directo; deriva a su vez de *dirigere* que significa enderezar, dirigir y encaminar.

El Diccionario de la Lengua Española define al derecho como "el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están, sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza".<sup>1</sup>

Por su parte, el vocablo social deriva del latín *socialis* que significa perteneciente o relativo a la sociedad.

Es importante mencionar que el concepto de Derecho Social es utilizado por la doctrina de dos formas o maneras diferentes:

---

<sup>1</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española; tomo A-G, 18ª edición, Espasa-Calpe, Madrid, 1956, p. 684.

La primera resulta un problema en cuanto a su denominación, ya que algunos tratadistas sostienen que el Derecho Social es una forma más de denominar al Derecho del Trabajo; como también le es llamado Derecho Obrero, Derecho Laboral, Legislación Industrial, etc. La segunda forma en que es utilizado este concepto y que a nuestro parecer es la más indicada, es aquella que enmarca al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado.

Guillermo Cabanellas considera que el Derecho Social es “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole”.<sup>2</sup>

Por su parte, Trueba Urbina define al Derecho Social como “el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.<sup>3</sup>

En el Diccionario Jurídico Mexicano se define al Derecho Social como “el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden jurídico”.<sup>4</sup>

Las definiciones mencionadas con antelación nos señalan claramente cual es el objeto del Derecho social que es proteger a las

---

<sup>2</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Nueva edición, Heliastra, Buenos Aires, 1993, p. 151.

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 9ª edición, Porrúa, México, 1981, p. 155.

<sup>4</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M., Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, 15ª edición, Porrúa, México, 2001, p. 1236.

personas más débiles y conseguir la igualdad de derechos entre los diferentes tipos de trabajadores; además de considerar al Derecho Social como una rama independiente.

Por lo que respecta al concepto de Justicia Social, sabemos que ésta no se da en la mayoría de las relaciones de trabajo de nuestro país, ya que si de algo carecemos, es de equilibrio y justicia social; esto hace que resulte necesario por parte de nuestras autoridades, vigilar de una manera más estricta el cumplimiento de las leyes y disposiciones laborales, cosa que no se hace actualmente y trae como consecuencia un sin número de arbitrariedades en las relaciones laborales.

La justicia es una de las cuatro virtudes cardinales, que nos inclina a dar a cada quien lo que le corresponde; el concepto de Justicia Social, se desprende de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT), que en su artículo 2º señala:

Artículo 2. "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Para Néstor de Buen la justicia social es "aquella que procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patronos determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor o de la sociedad como acreedora".<sup>5</sup>

Por su parte, Rafael de Pina la define como "el contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, 10ª edición, Porrúa, México, 1997, p.80.

patronales y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario".<sup>6</sup>

Otra definición importante es la que nos da el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, que define a la justicia social como "el criterio que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad, sea considerado el punto de vista de los derechos de la sociedad (justicia legal o general), sea considerado el punto de vista del derecho de los individuos (justicia distributiva)".<sup>7</sup>

De lo anterior podemos concluir que la justicia social es una aspiración de los seres humanos para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en general y sin que exista distinción alguna.

## **2. Derecho del Trabajo**

Esta es la denominación más aceptada por los tratadistas de nuestra disciplina, además de que a nuestro parecer es la más completa.

Entre las definiciones importantes de algunos autores, tenemos la proporcionada por Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual y nos dice que Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos, de

---

<sup>6</sup> DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, 27ª edición, Porrúa, México, 1999, p. 344.

<sup>7</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M., Ob. Cit., Tomo I-O, p. 2264.

dirección, fiscalización o manuales, en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.<sup>8</sup>

A su vez, Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo como “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital ”.<sup>9</sup>

Por otra parte, el doctor José Dávalos define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.<sup>10</sup>

Consideramos importante señalar también la definición dada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, al mencionar que Derecho del Trabajo es “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones de trabajo”.<sup>11</sup>

Cabe hacer mención que el Derecho del Trabajo, dentro de su estructura general, abarca varias disciplinas que son:

- El derecho individual del trabajo. Este a su vez comprende lo relativo a la autonomía privada en las relaciones de trabajo, las

---

<sup>8</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, 20ª edición, Heliastra, Buenos Aires, 1981, p. 130.

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 19ª edición, Porrúa, México, 2003, p. 85.

<sup>10</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 9ª edición, Porrúa, México, 1999, p. 44.

<sup>11</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M., Ob. Cit., Tomo D-H, p. 982.

condiciones generales de trabajo, así como los regímenes especiales de trabajo.

- La previsión social. Contempla el trabajo de las mujeres, el de los menores, el derecho a la habitación por parte de los trabajadores, lo relativo a seguridad e higiene, la capacitación de los trabajadores y los riesgos de trabajo.
- El derecho sindical o también llamado colectivo. Este incluye lo relativo a la organización profesional, el contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.
- La administración laboral. Aquí encontramos la naturaleza, organización y funciones de las autoridades en materia de trabajo.
- El derecho procesal del trabajo.

En conclusión, podemos decir que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones de trabajo y cuya función es conseguir en ellas el equilibrio y la justicia social.

### **3. Principios de Derecho del Trabajo**

Los principios generales del derecho son los criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación. Son los principios más generales de ética social o axiología jurídica descubiertos por la razón humana, fundados en su naturaleza racional y libre del hombre, y que constituyen el fundamento de todo sistema jurídico actual.

Es importante su estudio ya que la propia LFT nos remite expresamente a ellos en su artículo 17 al disponer que "a falta de disposición expresa en la Constitución Política, en esta Ley o en sus

Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

La doctrina señala diferentes **principios** sobre los que se sustenta el Derecho del Trabajo, de los cuales nosotros hablaremos sobre los que a nuestro parecer son los de mayor importancia, dichos principios son:

### **3.1. La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales**

Este principio se deriva del artículo 3 de la LFT, al señalar que “el trabajo es un derecho y un deber social”. Esto quiere decir que la sociedad tiene el derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por tal motivo el trabajo es un deber, y a su vez la sociedad creará las condiciones necesarias para que el hombre desarrolle sus actividades libremente.

### **3.2. La idea de la libertad y el derecho del trabajo**

Este principio implica que todos los individuos tienen plena libertad para escoger y dedicarse a la actividad o trabajo que más le acomode o le guste, sin más restricción que la licitud. Se desprende del contenido del artículo 5 de nuestra Constitución, el cual dentro de otras cosas dispone que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

Por su parte, la LFT lo señala expresamente en su artículo 4, al mencionar que “no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos”.

### **3.3. La igualdad en el trabajo**

Este principio implica que los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deberán extenderse a todos aquellos trabajadores que cumplan o hagan un trabajo igual. Tiene sustento en el artículo 123 Constitucional fracción VII al señalar que:

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

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

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

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

Por su parte, la LFT como ordenamiento reglamentario recoge este principio en sus artículos 5 fracción XI, 56 y 86, al mencionar que:

Artículo 5. "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad".

Artículo 56. "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

Artículo 86. "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Además existen otros principios, que el maestro Baltasar Cavazos Flores señala y consideramos necesarios para la existencia o creación de un nuevo Derecho del Trabajo, dichos principios son:<sup>12</sup>

- **El respeto mutuo de derechos.** Implica la necesidad de que tanto los trabajadores como los patrones se respeten mutuamente sus derechos.

---

<sup>12</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 9ª edición, Trillas, México, 1998, p. 34.

- **La comprensión recíproca de necesidades.** Se refiere a que tanto los trabajadores como los patrones deben entender las necesidades y problemas del otro; cuando ambas partes comprendan esto se abrirán las puertas para una etapa más justa, honesta y humana.

- **La coordinación técnica de esfuerzos.** Se refiere a la necesidad de aplicar la técnica conjuntamente con los dos principios anteriores. Sin la técnica el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril.

A nuestro juicio, estos principios deberían existir en todas las relaciones de trabajo que se dan en nuestro país, pero desafortunadamente no es así, al contrario, regularmente no se toman en cuenta y pareciera que solamente se está en espera de que alguna de las partes involucradas en la relación de trabajo incurra en alguna situación que le sea desfavorable para que la otra haga uso de ella en beneficio propio.

#### **4. Derecho Colectivo del Trabajo**

El Derecho Colectivo del Trabajo es una parte del Derecho del Trabajo, que goza de cierta autonomía, por lo cual diferentes tratadistas lo han definido de la siguiente manera:

Cabanellas nos dice que Derecho Colectivo del Trabajo “es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las

categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses".<sup>13</sup>

El Derecho Colectivo del Trabajo comprende a su vez las instituciones siguientes:

- **Libertad de coalición.** Consiste en la posibilidad y el derecho de unirse o asociarse en defensa de los intereses comunes de un grupo. Se desprende de la fracción XVI del artículo 123 constitucional que señala:

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

- **La asociación profesional.** Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patrones en defensa de sus intereses comunes.

- **El contrato colectivo de trabajo.** Es el pacto que rige o regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, además de fijar las condiciones generales de prestación de los servicios.

- **Reglamento interior de trabajo.** Que son las disposiciones de carácter obligatorio para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa.

## 5. Relación de Trabajo

El vocablo relación viene del latín **relatio-onis** y quiere decir referencia que se hace de un hecho.

---

<sup>13</sup> CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, 20ª edición, Heliastra, Buenos Aires, 1981, p. 16.

La definición legal de la relación de trabajo la encontramos en el artículo 20 de la LFT al disponer entre otra cosas, que:

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

La relación de trabajo se da con el único hecho de existir la prestación de un servicio, de un trabajo personal y subordinado y esta compuesta por dos elementos, que son:

- Elementos subjetivos: Dentro de los cuales están el trabajador y el patrón, cuya definición la encontramos en la LFT en sus artículos 8 y 10 respectivamente, al disponer que **"trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"**; y **"patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"**.

- Elementos objetivos: Dentro de éstos, están la prestación de un trabajo personal y subordinado; además del pago de un salario. A este respecto el artículo 8 de la LFT en su párrafo segundo dispone que se entiende por **"trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"** y a su vez el artículo 82 nos dice que **"salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"**.

Por otra parte, encontramos algunas definiciones de autores que resulta interesante mencionarlas, como la que nos da Trueba Urbina al definir a la relación de trabajo "como el vínculo constituido por la congerie

de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a estos entre sí".<sup>14</sup>

Por otro lado, en el Diccionario Jurídico Mexicano se define a la relación de trabajo como el "tratamiento jurídico de la prestación de servicios que da una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".<sup>15</sup>

Para el tema objeto de nuestro estudio tomaremos en cuenta la definición dada por la propia ley, ya que consideramos que resulta adecuada y de fácil comprensión.

## **6. Condiciones Generales de Trabajo**

Las condiciones de trabajo son las diferentes obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral; tienen su origen en las exigencias de la vida y su objetivo es elevar las condiciones de vida de los hombres.

El artículo 56 de la LFT señala que "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

---

<sup>14</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 44.

<sup>15</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M., Ob. Cit., Tomo P-Z, p. 2769.

La doctrina también proporciona algunas definiciones de lo que son las condiciones de trabajo y que consideramos importante su mención, al respecto, Mario de la Cueva define a las condiciones de trabajo como “aquellas normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.<sup>16</sup>

## **7. Relaciones Colectivas Laborales**

En su oportunidad, nos referimos al concepto de la relación de trabajo y analizamos los diferentes sujetos o elementos que la conforman; ahora bien, en este punto toca su turno a las relaciones colectivas laborales, que se dan entre grupos de trabajadores.

Como sabemos, existen objetivos en la vida que sólo es posible su alcance con la colaboración y organización directa entre seres humanos; así pues hay objetivos de carácter laboral que sólo se alcanzarán mediante la colaboración, organización y trabajo conjunto por parte de los trabajadores de una empresa. Al momento que como seres humanos nos integramos a una comunidad, se crean derechos e intereses colectivos.

No hay que olvidar que el trabajo en grupo hace que las personas se unan debido a la coincidencia de situaciones y condiciones personales y sociales.

El concepto de relaciones colectivas laborales o de trabajo se desprende o se deriva del concepto de relación de trabajo, por lo que es necesaria su adecuación al ámbito colectivo para poder estar en

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Tomo I, p. 266.

condiciones de dar una definición que se apegue lo más posible a la realidad.

Así pues, consideramos que las relaciones colectivas laborales son aquellas que se dan entre las empresas y los sindicatos de cada una de ellas, comprenden la participación y colaboración de tres elementos fundamentales empresa, capital y trabajadores.

Por lo tanto, en las relaciones colectivas de trabajo intervienen como sujetos grupos definidos por su pertenencia a una empresa que se estructuran como asociación profesional; su contenido no implica prestaciones laborales, sino que es un medio de crear normas que rijan dichas prestaciones; su forma es pluriforme; su finalidad es esencialmente normativa; a diferencia con las relaciones individuales de trabajo que se dan con un sujeto en particular.

## **8. Coalición**

La Enciclopedia Jurídica Omeba señala que, "la palabra coalición se deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, unión, liga".<sup>17</sup>

Nuestra legislación la define como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La coalición como ya se dijo es un acuerdo temporal para la defensa de un interés actual una vez satisfecho éste o cuando se revela

---

<sup>17</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo I, Driskill, Argentina, 1986, p. 859.

de imposible realización, cesa la coalición; por otra parte, puede desembocar en una huelga o una unión permanente.

## 9. Sindicato

“La palabra sindicato proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional. Dicho vocablo, a su vez deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *síndicos*, que quiere decir defensor, y de *syn* (*syn*), que significa colaboración: y *dykh* (*diké*), que es justicia; por lo que sindicato significaría justicia conjunta, es decir, la justicia que buscan conjuntamente los socios o integrantes del sindicato”.<sup>18</sup>

Dentro de la doctrina hay algunas definiciones referente a los sindicatos que resulta interesante mencionar, y son:

Macchiavello dice que “se podría entender por sindicato, una organización colectiva laboral basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo”.<sup>19</sup>

Cabanellas define al Sindicato como “la unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos,

---

<sup>18</sup> RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, 1ª edición, Trillas, México, 1991, p.9

<sup>19</sup> MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido, Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y Análisis de sus Normas, Jurídica de Chile, 1989, p.264.

que se constituye con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" <sup>20</sup>

Por su parte, Mario de la Cueva lo define como "la expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".<sup>21</sup>

Néstor de Buen dice que "sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase".<sup>22</sup>

Como podemos observar, estas definiciones manejan en común, el fin de los sindicatos que es la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y patrones; ya que no hay que olvidar que las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común; de manera que podemos concluir diciendo que los sindicatos son las asociaciones de trabajadores o patrones, libremente constituidas, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Roberto Charis Gómez señala que "los sindicatos al constituirse lo hacen con el fin de la defensa y mejoría para cada uno de sus miembros,

---

<sup>20</sup> CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Ob. Cit., p. 386.

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1998, p. 283.

<sup>22</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, 17ª edición, Porrúa, México, 2003, p. 735.

muy justificable para los trabajadores, quienes en el desempeño de sus actividades se exponen a los accidentes y a las enfermedades, arriesgando en muchas ocasiones su existencia ante la ausencia de medidas de seguridad y salubridad en los centros de trabajo; además, en virtud de la oferta de mano de obra reciben a cambio de su trabajo salarios insuficientes que le impiden obtener el beneficio mínimo para poder contar con la alimentación adecuada, necesaria para seguir laborando en forma eficiente”.<sup>23</sup>

Por otra parte, el autor en mención señala ciertos principios sindicales que consideramos importante mencionarlos, porque son necesarios para una correcta constitución y actuación de los sindicatos; estos principios son: la sindicación libre, pluralidad, autonomía y democracia sindical.<sup>24</sup>

- La sindicación debe ser libre, sin autorización previa, debe ser auténtica expresión de los trabajadores. Lamentablemente, el Estado al garantizar la libertad de sindicación, ha establecido en forma paralela mecanismos de control, como el registro sindical y la cláusula de exclusión que ha sido utilizada por los dirigentes sindicales como instrumento de presión en contra de los trabajadores.

- El pluralismo sindical ha sido considerado como una simple y pura consecuencia del principio de libertad sindical, puesto que si existe la libertad sindical ésta deberá materializarse en la multiplicidad sindical. Aquí el trabajador tiene el privilegio de escoger, entre diferentes sindicatos, aquél que mejor se ajuste a sus ideas y aspiraciones.

- La autonomía se refiere a que los sindicatos deberán actuar con libertad, sin injerencias patronales, gubernamentales o de otras

---

<sup>23</sup> CHARIS GÓMEZ, Roberto, Estudios de Derecho del Trabajo, 1ª edición, Porrúa, México, 1997, p. 50.

<sup>24</sup> Idem, p. 52.

asociaciones profesionales, pues sólo a sus miembros corresponde decidir sobre las acciones que los estatutos y la Ley les autorizan; a ellos les pertenece el derecho para redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración y formular sus programas de acción.

- Y por último, la democracia sindical indica que los trabajadores en forma libre elegirán a sus representantes y decidirán su vida institucional. Como sabemos hasta nuestras fechas este principio no ha logrado materializarse debido a la falta de preparación de los trabajadores, quienes no deciden la permanencia de sus directivos, los que a través de mecanismos dudosos han logrado mantenerse en muchos casos durante varios años, tiempo que ha transcurrido y se ha caracterizado por un distanciamiento entre el interés de los trabajadores y la ambición económica y política de los dirigentes.

En el ámbito internacional existe una norma que regula la constitución de los sindicatos a partir de su relación con el Estado que es el "Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948" mejor conocido como Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual fue aprobado en la Conferencia General de la OIT, convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en la ciudad de San Francisco el 17 de junio de 1948. Nuestro país aprobó y promulgó dicho Convenio (Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1950), por lo que es Ley Suprema.

El artículo 2º del Convenio citado anteriormente es el que prácticamente se ocupa de regular el principio de libertad sindical al señalar que "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones

que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

A manera de conclusión, es importante señalar las diferencias legales que existen entre el sindicato y la coalición, mencionadas por el Dr. Miguel Borrell Navarro, que son:<sup>25</sup>

Nº	Sindicato	Coalición
1	Es permanente; requiere de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea de competencia federal o local.	Es transitoria y temporal; no requiere registro.
2	Requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones, por lo menos, para su constitución.	Se puede formar sólo con dos trabajadores o patrones.
3	Se constituye no sólo para la defensa de los intereses comunes, sino también para el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus representados.	Se constituye sólo para la defensa de los intereses comunes; y es la titular del derecho de huelga.

### 9.1. Clases de Sindicatos

Los sindicatos se clasifican de acuerdo al tipo de trabajadores que los forman, y pueden ser:

- **Gremiales**, los formados con trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

<sup>25</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª edición, Sista, México, 1994, p. 414.

- **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- **De oficios varios**, los integrados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

A su vez, los sindicatos patronales pueden ser:

- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades;
- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

## **9.2. Constitución y objeto de los sindicatos**

De acuerdo a lo señalado en el artículo 357 de la LFT, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

De lo anterior se desprende que es un acto libre. Dicho acto es un negocio jurídico colectivo ya que se crea un nuevo sujeto de derecho con obligaciones propias.

Nuestra Ley, menciona un número determinado de personas que se requieren para la constitución de un sindicato, los cuales deben reunir ciertas condiciones o requisitos.

Los sindicatos deberán constituirse con **veinte trabajadores** en servicio activo o con **tres patrones**, por lo menos.

Por otra parte, y en lo que se refiere al consentimiento, la ley no exige que sea expresado de alguna manera en particular, o ante algún tipo de funcionario; únicamente bastará que se exprese de manera indudable, ya sea de manera verbal, por escrito o de cualquier otra forma, en los sindicatos se manifiesta mediante su voto en la asamblea constitutiva.

Ahora bien, la forma en que regularmente se lleva a acabo la **asamblea constitutiva** de un sindicato, es la siguiente:

- Una vez que se cumple con el requisito del número mínimo de trabajadores necesarios para la constitución del sindicato y que éstos expresan su deseo de constituirlo, se ponen de acuerdo dentro de la empresa para la celebración futura de la asamblea constitutiva y de la forma en que se dará a conocer su celebración a los trabajadores.

- Una vez reunidos en el lugar donde se realizará la asamblea y existiendo quórum legal (veinte trabajadores, artículo 364 de la LFT) se nombrará de entre los asistentes un presidente de debates quién estará al frente de la asamblea, así como un secretario para que de fe de los acuerdos que se tomen en la misma. El presidente procederá a discutir los puntos del orden del día, en caso de que la haya, en caso contrario se procederá a elaborarla en ese momento. En esta orden del día pueden darse dos supuestos, el primero es que solamente se discuta, se vote y se apruebe la constitución del sindicato, dejando para después la elaboración de los estatutos, su discusión, votación y aprobación; y el segundo es que presenten los trabajadores los estatutos ya elaborados y se discutan, voten y aprueben en ese momento.

- Una vez aprobados los estatutos, se nombrarán a los delegados sindicales; y una vez elaborada el acta constitutiva, ésta contendrá cada uno de los nombres de los miembros que la integran, quienes deberán autenticar este documento con su firma.
- Por último deberá pormenorizarse en cuanto a sus elementos y señalar el lugar, día y hora de la celebración, así como la hora en que se concluyó.

Una vez levantada el acta que es el documento que acredita la decisión de los trabajadores o de los patrones para constituir un sindicato, y acompañada de los estatutos y la constancia de nombramiento de la mesa directiva, deben presentarse para su registro ante la autoridad.

A este respecto, Néstor De Buen señala que “la forma resulta un elemento de validez del negocio jurídico constitutivo”.<sup>26</sup>

En lo que respecta al **objeto** de los sindicatos, podemos decir que es la tarea hacia la cual estará dirigida la conducta de los miembros de la organización y es otro de los elementos esenciales en la constitución de los sindicatos.

El objeto posible tiene su origen en lo establecido por nuestra Carta Magna en su artículo 123, apartado A, fracción XVI que señala:

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

---

<sup>26</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, 1ª edición, Porrúa, México, 1983, p. 42.

Por su parte, la LFT amplía el objeto, al establecer en su artículo 356 que: “sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el **estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses**”.

Por lo anterior, es claro decir que el objetivo de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, o de las condiciones de trabajo, y no podrá desviarse su actividad a otro objeto que no sea el expresado por la ley.

### **9.3. Estatutos**

Siguiendo a Alberto Trueba Urbina, en lo que respecta a los estatutos y reglamentos de los sindicatos, “el derecho administrativo sindical del trabajo se consigna expresamente en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a los sindicatos para dictar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, de aquí se deriva el derecho de los sindicatos para dictar sus estatutos y reglamentos, para el gobierno de la organización sindical”.<sup>27</sup>

El maestro José Woldenberg y Luis E. Jiménez Cacho señalan, que “los estatutos de los sindicatos son por decirlo de alguna manera, la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios. El solo hecho de que el quehacer sindical esté

---

<sup>27</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, 2ª edición, Porrúa, México, 1979, p. 833.

reglamentado, y que esta reglamentación se respete, supone un alto grado de institucionalización y una vida interna en donde los trabajadores cuentan con medios para hacer que su voz sea escuchada”.<sup>28</sup>

Para éstos autores, independientemente de los requerimientos formales que establece la Ley Federal del Trabajo, su contenido puede agruparse en dos grandes apartados:

- Finalidades y objetivos de la agrupación. Dependiendo del carácter del sindicato, las declaraciones de principios y objetivos así como los programas de acción de la mayoría de los estatutos contienen, implícita o explícitamente, una definición ideológica sobre la relación del sindicato o la agrupación con el sistema de relaciones sociales y con el poder político.

- Organización interna. Aquí se establecen los procedimientos a seguir en el ámbito de acción del sindicato, y por otra parte, las formas de autoridad y representación para el funcionamiento cotidiano y los mecanismos de elección.

Néstor De Buen menciona que a los estatutos de los sindicatos, se les puede definir como “la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones de éste y sus miembros y las del sindicato con terceros y son un elemento esencial constitutivo de los sindicatos, ya que de la ley se desprende que un sindicato no puede nacer o crearse sin ellos”.<sup>29</sup>

Los trabajadores gozan de libertad para escoger las normas más

---

<sup>28</sup> WOLDENBERG, José y Luis E. Jiménez Cacho, Organización y Sindicalismo, 1ª edición, Siglo XXI, México, 1985, p. 212.

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Tomo Segundo, p. 747.

indicadas para conseguir el fin que se proponen, y la Ley por su parte fija a grandes líneas su contenido, deberán ponerse a la disposición de todos y cada uno de los miembros del sindicato para su conocimiento y observancia. El contenido mínimo de los estatutos es el siguiente:

- Denominación que le distinga de los demás;
- Domicilio;
- Objeto;
- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- Condiciones de admisión de miembros;
- Obligaciones y derechos de los asociados;
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;
- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- Período de duración de la directiva;
- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- Época de presentación de cuentas;
- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Respecto al contenido de los estatutos, señalado con antelación, podemos hacer las precisiones siguientes:

- El nombre o denominación del sindicato, mientras que éste funcione es intransmisible, ningún otro sindicato puede adoptarlo y hacer uso de él, sin embargo al desaparecer por alguna de las razones contempladas en la ley, entonces si cualquier otra organización sindical estará en aptitud de usarlo.

- El domicilio de los sindicatos es el lugar donde ellos establecen su administración. El objeto como ya lo dijimos no debe rebasar los límites de el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del grupo.

- Respecto a la duración, resulta ser que la mayoría de los sindicatos hacen caso omiso de esta cláusula en sus estatutos ya que mientras exista el objeto, el ánimo y número de trabajadores necesarios para su conformación, el sindicato perdurará por tiempo indefinido.

- Los derechos del trabajador como individuo se pierden para adquirir los nuevos derechos derivados de la constitución y existencia del sindicato, existe una preferencia marcada de éstos últimos sobre los primeros. Entre los derechos fundamentales de los trabajadores que forman parte de un sindicato están el de participar activamente en las decisiones sindicales, el de elegir a sus dirigentes, la aptitud de poder ser votado para cualquier puesto sindical y la fiscalización de cuentas. Por otra parte, las obligaciones que tienen los miembros del sindicato entre otras, están la de acatar todas las disposiciones emanadas de los dirigentes sindicales, el no realizar actos que puedan causar algún perjuicio a la asociación, el desempeño correcto de los puestos y cargos que se le confieran al trabajador y principalmente está la aportación de las cuotas sindicales previstas en los estatutos.

- Regularmente dentro de las sanciones contenidas en los estatutos para los trabajadores varían desde una amonestación escrita o verbal, hasta la expulsión del sindicato, pasando por la suspensión de

derechos, suspensión temporal en su trabajo y la remoción de los cargos directivos en la organización.

- Hay dos tipos de asambleas que son las ordinarias y extraordinarias. En las primeras se tratan asuntos debidamente establecidos o programados y en las segundas se llevan a cabo normalmente para resolver casos o controversias que se presenten de forma imprevista.

- Para las cuotas sindicales se acostumbra fijar un tanto por ciento sobre el salario de los trabajadores, el cual debe ir en proporción al sueldo de cada uno de ellos. Tienen como justificación el que el sindicato pueda subsistir y cubrir sus necesidades primordiales. El artículo 110 de la LFT faculta a las empresas a efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores por concepto de pago de las cuotas sindicales.

- Es obligación de las directivas de los sindicatos rendir cuenta completa y detallada a la asamblea por lo menos una vez cada seis meses, de la administración del patrimonio sindical (artículo 373 de la LFT). Esto es con el objeto de que los asociados conozcan el estado real y destino de sus cuotas sindicales. Esta obligación no es dispensable.

- Por último, la modificación de los estatutos está contenida en forma indirecta en el artículo 377 fracción II al señalar como obligaciones de los sindicatos el comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas. Corresponde a la asamblea constitutiva el señalar los requisitos para la modificación de los estatutos ya que la ley no lo hace al respecto.

#### 9.4. Reglamentos, Mesa Directiva y Asambleas

El reglamento constituye la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo. Como ya lo mencionamos con anterioridad, es el artículo 359 de la ley el que faculta a los sindicatos para redactar sus reglamentos.

En lo que se refiere a la **mesa directiva**, es el órgano de representación y de administración de los asuntos del sindicato, además de ser la encargada de ejecutar los acuerdos tomados por la asamblea general.

Su integración no está plasmada tal cual en nuestra legislación, sino que sólo indirectamente hace referencia a esta por medio de secretarías, mencionando en algunos de sus artículos al secretario general, al de organización y al de actas.

En realidad, los sindicatos pueden integrar su directiva con los miembros que estimen oportunos y en la práctica lo más común es que las integren de la manera siguiente:

- Un Secretario General, que suele ostentar la representación individual del sindicato.
- Secretario del Interior, que atiende los problemas internos que se susciten en el sindicato.
- Secretario del Exterior, que es algo similar a las relaciones públicas en las empresas.

- Secretario del Trabajo, su responsabilidad recae sobre las cuestiones derivadas de las relaciones laborales de los miembros del sindicato y de las colectivas que éste establezca.
- Secretario Tesorero, es el colector de las cuotas sindicales y responsable del patrimonio sindical.
- Secretario de Conflictos, es el encargado de atender los problemas individuales y colectivos que trasciendan a las autoridades, y
- Secretario de Actas, cuya función es la de un fedatario.

Además, por regla general se complementan las directivas sindicales por comisiones permanentes y en ocasiones por comisiones temporales.

Existen ciertos requisitos que se les exigen a los miembros que formarán parte de las mesas directivas de los sindicatos, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 372 de la Ley al señalar que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- Los trabajadores menores de dieciséis años.
- Los extranjeros.

Por lo anterior, podríamos decir que para formar parte de la directiva de los sindicatos es necesario: ser mexicano, miembro activo de la asociación, trabajador de planta, tener cierta antigüedad en el sindicato, no haber sido condenado por ningún delito, entre otros.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo dispuesto por los estatutos; esto es con el fin de evitar que los patrones con el despido del trabajador o dando motivos para que

éste se retire, y tratándose de un dirigente sindical, se pueda dejar sin gobierno al sindicato.

Por último, trataremos lo conducente a las **asambleas** que son el órgano supremo de decisión de los sindicatos, la periodicidad de sus encuentros se determinará por lo dispuesto en los estatutos; la ley únicamente exige que en éstos últimos se determine la forma de convocarlas, la época de celebración de las ordinarias y el quórum requerido para sesionar (Artículo 371 fracción VII).

En el 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 total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro del término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

## **9.5. Registro**

Se considera al registro como la piedra angular de la actuación externa de los sindicatos.

Néstor de Buen señala que el registro "es un típico acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley".<sup>30</sup>

Por su parte, Reynold Gutiérrez Villanueva señala que "el registro es un acto jurídico por medio del cual el Estado, a través de la Secretaría del Trabajo o bien, de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, reconoce a un sindicato, previo el cumplimiento de ciertos requisitos, el carácter de persona jurídica".<sup>31</sup>

Como podemos observar, son dos posturas diferentes ya que De Buen considera al registro un acto administrativo propiamente y Gutiérrez Villanueva lo considera un acto jurídico.

Nosotros consideramos que efectivamente el registro es el acto administrativo, por medio del cual el Estado a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos necesarios contemplados en la Ley.

Para su registro ante las autoridades correspondientes, los sindicatos deberán remitir:

- Copia autorizada del acta de la asamblea.
- Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones.
- Copia autorizada de los estatutos

---

<sup>30</sup> Ibidem, p. 754.

<sup>31</sup> GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, 1ª edición, Porrúa, México, 1990, p. 167.

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

Los sindicatos deberán registrarse ante 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. Al respecto cabe aclarar que el artículo 123 de la constitución en su fracción XXXI del apartado A, señala los casos de competencia exclusiva de las autoridades federales; por lo cual, se deben considerar de competencia local todos los asuntos que no estén contemplados en dicha fracción.

Ninguna de las autoridades correspondientes podrá negar el registro a los sindicatos, una vez satisfechos los requisitos que se establecen para el mismo.

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

Una vez cumplidos los requisitos para el registro de los sindicatos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dicho registro surte efectos ante cualquier clase de autoridades. Lo mismo sucede con el registro otorgado a nivel local por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. ( Artículo 367 y 368 de la LFT).

Para terminar con el tema del registro de los sindicatos, mencionaremos las formas en que éste puede ser cancelado, y son:

- Por disolución del sindicato; y
- Por dejar de tener el sindicato los requisitos legales.

La cancelación de los registros de los sindicatos, habrá de tramitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y siempre en vía jurisdiccional, prohibiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

## **9.6 Derechos y Obligaciones de sus Integrantes**

Al respecto, Mario de la Cueva nos dice que "los derechos de los sindicatos se pueden dividir en directos y reflejos, siendo los primeros aquellos que derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos; y los reflejos, son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son".<sup>32</sup>

Dentro de los derechos directos derivados de las normas estatutarias de la comunidad se encuentran:

- Participar en la vida del sindicato, con los mismos derechos de todos los sindicados.
- Concurrir a las asambleas.
- Votar las decisiones de la asamblea y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical.

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit., Tomo II, p. 353.

- Desempeñar el cargo en el sindicato para el que fuese elegido el trabajador.
- Exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos sindicales.
  - Exigir la rendición de cuentas a la directiva.
  - Exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las autoridades de trabajo, con el fin de que reclamen el cumplimiento de sus derechos individuales.

Ahora bien, los derechos directos derivados de los beneficios obtenidos por la autoridad sindical son las normas de los contratos colectivos y contratos-ley, las cuales se convierten automáticamente en derechos de cada trabajador.

Por último, dentro de los derechos reflejos se incluyen las cláusulas de preferencia sindical; son derechos que se fundan en la ley, pero la pertenencia al sindicato es la condición para que se apliquen, nos dice Mario de la Cueva.

En lo que se refiere a las obligaciones de los sindicalizados, la ley no contiene disposición alguna al respecto, la doctrina enuncia las siguientes:

- No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad.
- Cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos.
- Acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva.
- Pagar las cuotas sindicales ordinarias.

## 9.7. Prohibiciones y Obligaciones de los Sindicatos

La Ley prohíbe a los sindicatos dedicarse a ciertas actividades que irían en contra de los fines de este tipo de instituciones, dichas actividades son:

- Intervenir en asuntos religiosos; y
- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos religiosos, resulta más que nada de carácter político, ya que al Estado no le conviene que los sindicatos se puedan ver influenciados por la religión; y la segunda prohibición reafirma lo señalado como objeto de los sindicatos, y al ejercer la profesión de comerciantes con ánimos de lucro, va en contra de lo anterior.

Asimismo, la Ley impone ciertas obligaciones a los sindicatos, las cuales deberán ser cumplidas ante las autoridades correspondientes, siendo estas:

- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- Comunicar a la autoridad dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos.
- Informar a la autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

## **9.8. Disolución**

Respecto a las causas de disolución de los sindicatos, la Ley maneja dos supuestos, que son:

- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En caso de disolución de un sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La liquidación sindical deberá realizarse por los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la asamblea que acuerde la disolución.

## **10. Federaciones y Confederaciones**

Los sindicatos, con el fin de hacerse más fuertes, constituyen federaciones y éstas, a su vez, confederaciones. Néstor de Buen señala que "los propósitos de los sindicatos y de las federaciones y confederaciones no son los mismos, ya que la actividad sindical atiende a necesidades concretas de determinados trabajadores y las segundas, al menos teóricamente, su preocupación es la clase trabajadora en sí y no alguno de sus componentes. En el mismo sentido los sindicatos

patronales defienden intereses concretos y su confederación, intereses generales”.<sup>33</sup>

Las federaciones y confederaciones están determinadas por el mismo principio de libertad sindical que los sindicatos, el cual ya tratamos con anterioridad en este trabajo. Para darnos una idea de cómo se integran este tipo de instituciones colectivas, a manera de ejemplo mencionaremos como están integradas algunas de ellas, que son:

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) fundada en la ciudad de México en 1936, por ejemplo está integrada por sindicatos nacionales de industria muy importantes y por federaciones de entidades federativas. La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), fundada en Saltillo, Coahuila, el 12 de mayo de 1918, está formada por federaciones regionales, federaciones y confederaciones estatales, y sindicatos y federaciones nacionales. La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) está formada por federaciones estatales. La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), incluye federaciones y sindicatos de empresarios.

La ley no contiene propiamente una definición de lo que son las federaciones y confederaciones.

Al respecto, Mario de la Cueva maneja dos definiciones: una formal y la otra substancial.

La primera dice que “las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora”; y la segunda señala

---

<sup>33</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Tomo Segundo, p. 781.

que "las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos".<sup>34</sup>

Por su parte Néstor de Buen considera que "Federación es una unión de sindicatos y Confederación es la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales".<sup>35</sup>

Las federaciones y confederaciones tienen los mismos principios de libertad sindical que los sindicatos, esto es, libertad frente al Estado y la empresa y las libertades de separación o renuncia de cada organización de la que formen parte; esto último lo contempla el artículo 382 de la LFT, al señalar que los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

### **10.1. Requisitos de Formación**

Para abordar este tema, seguiremos a Mario de la Cueva, quién los divide en tres categorías que son:<sup>36</sup>

- **Requisitos de Fondo.** Señala que al igual que los sindicatos, las federaciones y confederaciones deben estar conformados por sindicatos obreros o empresariales y la finalidad de unas y otras es la lucha en defensa del trabajo, al igual que la de los sindicatos. Asimismo señala una diferencia importante entre los sindicatos y las federaciones y

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit., Tomo II, p. 367.

<sup>35</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Tomo Segundo, p. 782.

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit., Tomo II, p. 369.

confederaciones al tener los primeros la facultad de exigir, negociar y celebrar los contratos colectivos y los contratos-ley, y de emplazar a huelga y las segundas no.

- Requisitos en cuanto a los miembros de las uniones. Las federaciones y confederaciones se integran con personas jurídicas a diferencia de los sindicatos, quienes se integran con personas físicas. Por lo tanto, el único requisito para las federaciones y confederaciones es la existencia de los sindicatos y federaciones respectivamente, que actuarán como miembros constituyentes.

- Requisitos de forma. Van paralelos a los de los sindicatos. Cada sindicato o federación deben reunirse en asamblea para decidir su ingreso a la federación o a la confederación. La misma asamblea aprobará los estatutos, los cuales, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371 contendrán: denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes; condiciones de adhesión de nuevos miembros, y forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas (artículo 383 de la LFT).

## **10.2. Registro y Funcionamiento**

El artículo 384 de la Ley dispone que las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado ante las autoridades correspondientes:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.

- Copia autorizada de los estatutos.
- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

Las federaciones y confederaciones son personas jurídicas que gozan de capacidad, pueden acreditar su personalidad, tienen las obligaciones, prohibiciones y responsabilidades que tienen los sindicatos; pueden durante su existencia modificar sus estatutos, cambiar su estructura, realizar alianzas, etc.

Gabriel Ramos Álvarez señala que “pueden mediante sus estatutos, obligar a sus socios sindicatos a solicitar autorización a la federación o de la confederación, a esperar y seguir instrucciones, para moverse como bloque unido en los grandes propósitos de las centrales obreras o patronales. Son este tipo de instituciones colectivas las que tienen asiento en las negociaciones con el Estado, y otros factores reales de poder, para establecer los grandes acuerdos nacionales”.<sup>37</sup>

Los trabajadores miembros de los sindicatos no tienen que hacer ninguna aportación a las federaciones y confederaciones, la ley no autoriza este tipo de descuentos, los cuales no pueden extenderse ni por analogía ni por mayoría de razón.

## **11. Contrato Colectivo de Trabajo**

Anteriormente, los obreros cuando entraban a trabajar a una empresa tenían que someterse y aceptar el denominado reglamento de fábrica que previamente formulaban los patronos, aunque no estuvieran

---

<sup>37</sup> RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Ob. Cit. p. 87.

de acuerdo con las disposiciones del mismo. Esto dio motivo a que los sindicatos lucharan en contra de este tipo de reglamentos, y se creara un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes y que fuera resultado de un consenso entre sus representantes para ser aceptado como la ley del grupo a la que todos debían someterse; es así como nace el denominado contrato colectivo de trabajo.

Como antecedentes nacionales, encontramos en primer término a los Reglamentos de Trabajo, de los cuales el más conocido fue el “Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla”, de 20 de noviembre de 1906 y que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores, originándose así el conflicto de Río Blanco.

El 12 de abril de 1915, Rafael Zubarán Capmany presentó a Venustiano Carranza un proyecto de ley que contenía todo un capítulo dedicado al contrato colectivo de trabajo.

La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán, para el Estado de Veracruz, del 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 patrones que se negaban a otorgarlos.

Otros antecedentes los encontramos en la Ley sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar, para el Estado de Veracruz, del 8 de febrero de 1916, cuyo artículo 9º repite lo señalado por la Ley de Agustín Millán y en la Ley del Trabajo de Gustavo Espinosa Mireles, para el

Estado de Coahuila, cuyo capitulo VI, es destinado al contrato colectivo de trabajo y que repite el proyecto de Zubarán Capmany.

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

De la definición legal, Néstor de Buen hace unas conclusiones que consideramos necesario señalar para atender las disposiciones manejadas en ella, y son:<sup>38</sup>

- Que la celebración de un contrato colectivo exige la participación de un sindicato de trabajadores. De lo anterior se deduce que los trabajadores por sí mismos, no están legitimados para celebrar un contrato colectivo de trabajo.
- Únicamente estará obligado a celebrar el contrato colectivo de trabajo, el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

Ahora bien, el objetivo fundamental del contrato colectivo de trabajo es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.

La voluntad de celebrar un contrato colectivo de trabajo debe ser emitida por un sujeto determinado. Tratándose del patrón, este sujeto puede ser cualquier persona, ya sea física o jurídica, que sea titular de una empresa o de un establecimiento. En lo que se refiere a los

---

<sup>38</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Tomo Segundo, p. 787.

trabajadores, en un contrato colectivo deben necesariamente estar constituidos en un sindicato; ya que es a éstos que les pertenece el derecho de exigir la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

El consentimiento en los contratos colectivos de trabajo debe ser expreso y constar por escrito, según lo dispone el artículo 390 de la LFT al indicar que "el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad; además, deberá hacerse por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y el otro tanto se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación".

Asimismo este precepto condiciona la eficacia del contrato colectivo de trabajo a su depósito ante la autoridad, al señalar que "el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

El contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo para su celebración, aún antes de que se transcriba, pero no es eficaz si no se deposita.

**El objeto de los contratos colectivos de trabajo** consiste en establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Al respecto, Néstor De Buen señala que "el objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones

individuales que se constituyen en las empresas. Este aspecto normativo, es lo esencial en el contrato colectivo de trabajo”.<sup>39</sup>

Este elemento normativo que señala De Buen, lo encontramos en lo que dispone el artículo 391 de la LFT, al señalar el contenido de los contratos colectivos, que es:

- Nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
  - Las jornadas de trabajo.
  - Los días de descanso y vacaciones.
  - El monto de los salarios.
  - Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
    - Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa.
    - Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse conforme a la ley.
    - Las demás estipulaciones que convengan las partes.

No producirá efectos de contrato colectivo, el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

---

<sup>39</sup> Ibidem, p. 823.

Para la celebración de un contrato colectivo se requiere que las partes gocen de capacidad de ejercicio.

Respecto a los patrones, tratándose de personas físicas, se sujetará a lo señalado en las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años; tratándose de personas jurídico-colectivas el problema es de representación y se sujetará a las disposiciones legales aplicables.

En cuanto hace a los representantes sindicales, éstos deberán tener por lo menos dieciséis años de edad y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato colectivo de trabajo **puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada**, será revisable total o parcialmente.

La **celebración obligatoria** de los contratos colectivos de trabajo se da por determinación del artículo 387 de la LFT, al señalar que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

Lo anterior implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo cuando éstos se lo soliciten.

Asimismo, cabe señalar que el contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

En la celebración de un contrato colectivo se puede dar el supuesto de que en la misma empresa o establecimiento, existan varios sindicatos, en este caso, se atenderá a lo siguiente :

- Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre y cuando se pongan de acuerdo, en caso de que no se así, cada sindicato, celebrará un contrato colectivo para su profesión.
- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La pérdida de la mayoría referida anteriormente, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

La Ley no hace una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de un contrato colectivo de trabajo, por lo que hay que establecerlas o inferirlas en base al análisis de las

disposiciones legales aplicables; a este respecto, Néstor de Buen señala las siguientes:<sup>40</sup>

- Por convenio directo entre el sindicato y el patrón (artículo 387).
- Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (artículo 387, segundo párrafo, 450 fracción II y 469 fracciones I y II).
- Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (artículo 469 fracción III).
- Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (artículo 469 fracción IV).
- Por sentencia colectiva dictada en un conflicto de naturaleza económica, por la Junta (artículos 900 al 919).

Un tema que no podemos dejar de mencionar, es el referente a la denominada **cláusula de exclusión**, la cual esta contemplada en cuatro hipótesis a saber, que son:

- El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- El deber del propio patrón de separar de su trabajo, al trabajador que deje de pertenecer al sindicato contratante.
- El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.

---

<sup>40</sup> Ibidem, p. 834.

- El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo establecido.

Otro tema que resulta importante su mención dentro de lo que corresponde a los contratos colectivos de trabajo, es el referente a la **revisión** de los mismos, cuyo **derecho puede ser ejercido por cualquiera de las partes**.

Mario de la Cueva señala que “se le da el nombre de revisión a los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición.”<sup>41</sup>

Este autor, menciona dos formas de revisión: la convencional y la obligatoria.

- En la primera, el sindicato y el empresario convienen en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen convenientes o útiles, efectuándose la revisión antes del vencimiento del contrato colectivo.

- En la segunda, tanto el sindicato como el patrón pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento, el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit., Tomo II, p. 466.

El artículo 398 de la LFT dispone quienes son los titulares de la acción de revisión, al señalar las normas que deberán seguirse en este caso, que son:

- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.
- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Asimismo, Mario De la Cueva estima que la idea de libertad de acción de los sindicatos creó dos posibilidades dentro de la revisión obligatoria, que denominan, revisión en plazo convencional y revisión en plazo legal. La primera es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes, debe celebrarse en el período inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario; y la revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo.

A este respecto, el artículo 397 de la Ley, dispone que “el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399”.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de estos términos se atenderá a lo establecido en el contrato y en su defecto, a la fecha del depósito.

Sin perjuicio de lo anterior, los contratos colectivos serán revisables cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse treinta días antes del cumplimiento de un año, por lo menos, transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos de ley, o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La ley es omisa en cuanto a la forma en que se deberá solicitar la revisión, la práctica es presentar la solicitud por escrito, recabando constancia de su entrega y señalando pormenorizadamente lo que se pide. También en algunas ocasiones esto se hace mediante un emplazamiento a huelga, lo cual no resulta necesario para el fin buscado.

Para concluir con el tema del contrato colectivo de trabajo, mencionaremos las tres **causas de terminación** contempladas en la Ley, que son:

- Por mutuo consentimiento.
- Por terminación de la obra.
- En los casos de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso, el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales, estos pueden subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exigibles, a pesar de ello, las condiciones pactadas que valdrán, desde ese momento, como costumbre o uso de empresa.

## **12. Contrato-Ley**

Como antecedentes del contrato-ley, tenemos que en 1912, a propuesta de la entonces Secretaría de Fomento, se reunió en la ciudad de México una convención obrero-empresarial de la industria textil, que aprobaría el 18 de diciembre lo que se llamó la “tarifa mínima uniforme”, para esa rama industrial, lo que puede, según Mario de la Cueva, ser el primer contrato-ley de la historia, ya que nació sin ningún antecedente en el derecho extranjero; más tarde el 23 de diciembre de 1918 se expidió en Alemania la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo y en su artículo segundo facultó al Ministro del Trabajo de ese país a decretar la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubiesen adquirido una particular importancia; y por último en el año de 1925, el entonces secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convocó

nuevamente a los trabajadores y patronos de la industria textil, sesionando la reunión el 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, aprobándose la Convención Textil, que constituyó el modelo para la elaboración de la Ley de 1931.

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

En la actualidad existen nueve contratos-ley, seis de los cuales corresponden a la industria textil, uno a la azucarera y alcoholera, otro a la de transformación del hule en productos manufacturados y por último el de radio y televisión.

Baltasar Cavazos Flores<sup>42</sup> señala como principales diferencias entre el contrato-ley y el contrato colectivo las siguientes:

N°	Contrato Colectivo	Contrato-Ley
1	Es un contrato de empresa o establecimiento.	Es un contrato de industria.
2	Se solicita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	Se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
3	Puede ser firmado por un solo patrón	Debe otorgarse por varios patronos

<sup>42</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. Cit., p. 261.

N°	Contrato Colectivo	Contrato-Ley
4	Es revisable 60 días antes de su vencimiento.	Es revisable 90 días antes de su vencimiento
5	Puede celebrarse por tiempo indefinido	No puede exceder de dos años

En el contrato-ley, la voluntad de la convención no es suficiente para que nazca, se requiere de una declaración de autoridad a cargo del presidente de la República o del gobernador del Estado que corresponda; en el contrato colectivo, el acto jurídico nace desde que se produce el acuerdo entre las partes.

### 12.1. Formas de Celebración

Existen **dos formas de celebrar un contrato-ley**: en primer lugar mediante la **convocatoria a una convención obrero-patronal** que aprueba un texto nuevo para el contrato-ley, y en segundo término mediante la declaración de obligatoriedad de un contrato existente.

La celebración mediante convención se lleva a cabo de la manera siguiente:

- Por determinación del artículo 406 de la LFT, pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.
- La solicitud deberá ser presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas

o a industrias de jurisdicción federal; tratándose de industrias de jurisdicción local, deberá ser presentada ante el Gobernador del Estado (artículo 407).

- Los solicitantes deberán justificar que satisfacen el requisito de mayoría mencionado con antelación. (artículo 408)

- Corresponde a las autoridades ante las que se presentó la solicitud, verificar el requisito de mayoría ya mencionado, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan verse afectados (artículo 409).

- La convocatoria antes mencionada, deberá ser publicada en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en periódicos y otros medios que se juzguen convenientes. También deberá señalarse el lugar donde haya de celebrarse la convención, así como la fecha y hora de la reunión inaugural, la cual será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días (artículo 410).

- La convención será presidida por el secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el gobernador del Estado, o por el representante que estos designen para tal efecto. Dicha convención, formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue convenientes (artículo 411).

- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que marca el artículo 406 y que ya mencionamos anteriormente, y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Una vez aprobado, el presidente de la República o el gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro (artículo 414).

- Por último y según lo dispone el artículo 416, el contrato-ley produce efectos a partir de la fecha de su publicación, a no ser que la convención señale alguna otra fecha.

La otra forma en que puede crearse un contrato-ley, es mediante la **declaración de obligatoriedad de un contrato colectivo anterior**, es decir, si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, siempre y cuando cumpla con los requisitos que la misma ley señala (artículo 415).

Éstos requisitos son:

- La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante las autoridades señaladas en el artículo 407.
- Debe satisfacerse el requisito de mayoría ya comentado anteriormente y que señala el artículo 406.
- Los peticionarios deberán acompañar a su solicitud, copia del contrato ya existente y señalar ante que autoridad fue depositado.
- Una vez recibido y verificado el requisito de mayoría por parte de la autoridad, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad, y señalará un término no menos a quince días para que se formulen oposiciones.
- En caso de no existir oposiciones, se declarará obligatorio de acuerdo a lo señalado por el artículo 414, ya también mencionado.
- Si se llegan a presentar oposiciones a la celebración del contrato-ley, los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de

quince días para presentar sus observaciones por escrito, acompañándolas de las pruebas que las justifiquen. El presidente de la República o el gobernador del Estado, tomando en consideración lo expresado y los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley, produciendo efectos a partir de la fecha de su publicación.

El ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia de un contrato-ley en la empresa o establecimiento de que se trate, corresponderá al sindicato mayoritario.

En cada empresa, la **administración** del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. Al perder la mayoría, y si es declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, también se pierde la administración del contrato-ley.

Por lo que hace al tema de la **revisión del contrato-ley** se atenderá a lo siguiente:

- La revisión pueden solicitarla los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en la ley.
- La solicitud de revisión deberá presentarse noventa días antes del vencimiento del contrato-ley por lo menos, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o gobernador del Estado de que se trate.
- Una vez verificado el requisito de mayoría por parte de la autoridad, ésta convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, la cual se regirá por lo señalado en el artículo 411.
- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, las autoridades mencionadas en el punto 2 de este tema,

ordenarán su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, surtiendo las reformas efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha diferente.

En lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, los contratos-ley serán revisables cada año. La solicitud de este tipo de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

El contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración, si ninguna de las partes solicita la revisión o si no se ejercita el derecho de huelga consagrado en la ley.

Para finalizar lo referente al **contrato-Ley** enunciaremos las **formas en que puede terminar** dicho contrato, que son:

- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría ya citada.
- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, a no ser que los primeros ejerciten el derecho de huelga.

### **13. Reglamento Interior de Trabajo**

La doctrina señala que el reglamento interior de trabajo nace como resultado de la gran industria. Durante el sistema gremial, los maestros podían dedicar gran parte de su tiempo y una atención personal a cada trabajador. Lo que ya no fue posible hacerlo con el nacimiento de la gran

industria. Es así que las observaciones verbales de los maestros se van convirtiendo en reglas escritas que señalan los deberes y obligaciones de los trabajadores en las empresas; naciendo así el reglamento interior de trabajo.

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Para Miguel Borrell Navarro, el reglamento interior de trabajo “es el conjunto de disposiciones en relación con el desarrollo de los trabajos que se prestan en una empresa o establecimiento, cuyo cumplimiento es obligatorio desde la fecha de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje, tanto para el patrón como para los trabajadores”.<sup>43</sup>

Para Néstor de Buen, la definición que da la Ley es muy confusa, porque si bien señala que es un conjunto de disposiciones obligatorias para el desarrollo de los trabajos, enseguida, en el segundo párrafo de la definición, excluye del reglamento a las normas técnicas y administrativas.<sup>44</sup>

De lo anterior podemos desprender que el reglamento interior de trabajo se refiere a peculiaridades de trabajo que no fueron tratadas por las estipulaciones del contrato colectivo.

Asimismo, el reglamento interior de trabajo es un negocio jurídico

---

<sup>43</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Ob. Cit., p.399.

<sup>44</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Compilación de Normas Laborales Comentadas, Tomo 2º, 1ª edición, Porrúa, México, 2002, p. 131.

que nace de un acuerdo entre las partes, sujeto a un cierto control por parte del Estado.

### 13.1. Contenido

Siendo la finalidad del reglamento interior del trabajo el conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo de los trabajos en una empresa, el legislador decidió plasmar en la ley, el contenido obligatorio que deben tener los reglamentos interiores de trabajo, dejando a las partes, la libertad de adicionarlo como mejor convenga a sus intereses.

La legislación es clara al señalar cual es el **contenido** mínimo obligatorio que deberá tener todo reglamento interior de trabajo, que es:

- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinarias, aparatos y útiles de trabajo.
- Días y lugares donde deberá efectuarse el pago a los trabajadores.
- Normas para el uso de los asientos o sillas que están a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos; que es obligación del patrón mantener, en número suficiente, estas sillas.
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.

- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
  - Lo relacionado a los permisos y licencias a los trabajadores.
  - Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
  - Otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

### **13.2. Creación y Vigencia**

El procedimiento de creación de un reglamento interior de trabajo, es el siguiente (artículo 424):

- Se formulará un proyecto por una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón.
  - Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
  - Tanto los trabajadores como el patrón podrán solicitar de la Junta, en cualquier tiempo, que subsane las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo. En este caso, deberá seguirse el procedimiento sumario contemplado en el artículo 892 de la LFT.

La Ley no omite precisar que no producirán ningún efecto legal cualquier disposición concertada por las partes, en contra de la ley, de sus reglamentos, de los contratos colectivos y de los contratos-ley (artículo 424 fracción III).

No deben confundirse con el reglamento interior de trabajo una serie de instructivos, normas técnicas o manuales de labores en que se detallan las fases de trabajo en la elaboración de un producto, pues todos ellos no son materia de convenio entre las partes, sino que compete exclusivamente al patrón su expedición.

Para la doctrina, este procedimiento resulta ineficaz, lo que ha llevado a que sea a través de los sindicatos que se aprueben los reglamentos, un poco como contraprestación por la celebración de los contratos colectivos. Se utiliza un mecanismo paralelo al de la celebración del contrato colectivo.

Respecto a la vigencia que tienen los reglamentos interiores de trabajo, el artículo 425 de la LFT señala que el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Además que deberá imprimirse y ser repartido entre los trabajadores de la empresa y tendrá que ser fijado en los lugares más visibles del establecimiento. Su vigencia es indefinida.

#### **14. Modificaciones Colectivas de las Condiciones de Trabajo**

La figura de modificar las condiciones de trabajo, contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley, tiene la intención de poner remedio a una situación económica inestable, sin necesidad de esperar a la revisión de dichos contratos.

Por determinación del artículo 426 de la LFT, los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o contratos-ley, en los casos siguientes:

- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.
- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Esta solicitud se ajustará a lo dispuesto en el artículo 398 (normas que se observarán en la revisión del contrato colectivo) y en el artículo 419 fracción I (Normas que se observarán para la revisión del contrato-ley).

Dicha solicitud deberá ser tramitada de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Este sistema resulta ineficaz, ya que como sabemos en la actualidad los trabajadores no tienen paciencia para esperar a que las autoridades laborales desarrollen un proceso jurisdiccional que durará meses o años y por su parte los patrones desconfían de un procedimiento que probablemente traiga como consecuencia el cierre de una empresa o la quiebra de la misma.

## **15. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo**

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, las siguientes:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte.
- La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente este hecho por el patrón.
- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o parte de ellos; tomándose en cuenta el escalafón de los trabajadores, con el objeto de que se suspenda a aquellos que tengan la menor antigüedad en la empresa (artículo 428).

Ahora bien, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben conocer de la suspensión; para lo cual el legislador estableció diferentes matices de esta intervención, atendiendo a la causa o al grado de urgencia que la medida disponga; lo anterior se desprende de la lectura del artículo 429, consistiendo en lo siguiente:

- Si la medida es urgente, el patrón o su representante, suspenderán y darán aviso para que la Junta confirme o desapruébe la suspensión, mediante el procedimiento sumario contemplado en el artículo

892 y siguientes de la Ley. A este caso corresponden la fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad física o mental o muerte del patrón.

- Si la suspensión permite una justificación razonable, la Junta, previo el mismo procedimiento sumario, concederá autorización al patrón para suspender. Aquí se incluyen los problemas derivados de la falta de materia prima o de la falta de ministración de fondos por parte del Estado.

- Si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica. Aquí se incluyen los casos de exceso de producción, incosteabilidad y falta de fondos.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión de las relaciones de trabajo, deberá fijar la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación. Esta indemnización no excederá del importe de un mes de salario.

Tanto el sindicato como los trabajadores podrán solicitar a la Junta, cada seis meses, que verifique si subsisten las causas que motivaron la suspensión. En caso de que no subsistan, la Junta deberá fijar un término (no mayor de treinta días) para la reanudación de los trabajos. La desobediencia por parte del patrón en este supuesto, autoriza a los trabajadores a reclamar la indemnización por despido prevista en el artículo 50 de la Ley (artículo 431).

Por último, el patrón deberá anunciar con toda oportunidad, la fecha de reanudación de los trabajos, dando aviso al sindicato y llamando

a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, por los medios que la Junta juzgue convenientes. Los trabajadores deberán contar con un plazo de treinta días a partir del último llamamiento, por lo menos, para volver al trabajo.

## **16. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo**

Las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo se encuentran mencionadas en el artículo 433 de la LFT, y son:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- En los casos referentes a la explotación de minas en donde se hayan establecido relaciones de trabajo; aquellas carezcan de minerales costeables o que se haya gastado todo el capital que se pensaba invertir.
- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Cuando se trate de la reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se considerará el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

El procedimiento a seguir en los casos de terminación de las relaciones colectivas, es análogo en las tres hipótesis al de la suspensión. Néstor de Buen señala que “es así como la fuerza mayor y el caso fortuito,

las demás situaciones previstas en la fracción I del artículo 434 y el concurso y la quiebra, obligan a dar aviso a la Junta para que ésta confirme o desapruere, siguiendo el procedimiento del artículo 892. Si se trata del agotamiento de la materia prima, la Junta, previo el mismo juicio sumario, autorizará o no el cierre. En los casos de incosteabilidad el procedimiento a seguir será el conflicto colectivo de naturaleza económica, pero como medida previa al cierre".<sup>45</sup>

En los casos de terminación de los trabajos, el patrón deberá pagar, en todos los casos, con excepción de los previstos en el artículo 38 para los que no establece indemnización alguna y que ya tratamos con antelación, el importe de tres meses de salarios y la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, deberá otorgar a los antiguos trabajadores el derecho de preferencia para ocupar los puestos, en los términos del artículo 154 (artículo 438).

Finalmente, el artículo 439 de la Ley contempla la hipótesis de cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta, de conformidad con lo señalado en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores que sean reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

---

<sup>45</sup> Ibidem, p. 874.

## 17. Huelga

El derecho de huelga es el medio más eficaz mediante el cual se puede persuadir al empleador para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irresistible e irrenunciable.

En un principio, la huelga en nuestro país era sancionada y considerada como un delito, en lugar de cómo un derecho, es por eso que la legislación de esos años, en específico el Código Penal de 1871, señalaba que “se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco o quinientos pesos, o una sola de éstas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Más tarde, en el año de 1916, Venustiano Carranza mediante decreto de fecha 1º de agosto, señaló que serían castigados con la pena de muerte todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos. Este decreto fue una medida que se tomó en contra de una huelga decretada en el Distrito Federal el 31 de julio de 1916.

Meses después, sería aprobado el texto del artículo 123 de la Constitución, que en su fracción XVII señala que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros; además de señalar cuando se considera una huelga lícita e ilícita. Es hasta esta fecha que la huelga alcanza un reconocimiento definitivo en las leyes de nuestro país.

Es así que llegamos a la definición de la huelga que es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Dentro de la doctrina existen varias definiciones de lo que es la huelga, de las cuales vale la pena destacar primeramente la proporcionada por Mario de la Cueva, al señalar que “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 que 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”.<sup>46</sup>

Por otra parte el maestro Castorena la define como “la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores”.<sup>47</sup>

El Licenciado Manuel Osorio, nos dice que “la huelga es el medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo”.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit., Tomo II, p. 588.

<sup>47</sup> CASTORENA, José de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Porrúa, México, 1989, p.300.

<sup>48</sup> OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Heliastro, Argentina, 1974, p.356.

Para Néstor de Buen, la huelga es “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”.<sup>49</sup>

Del análisis de estas definiciones, podemos considerar que la huelga es la suspensión temporal de labores en una empresa, o uno o varios establecimientos, llevada a cabo por los trabajadores, previa observancia de los requisitos legales, con el objeto de presionar al patrón y lograr la satisfacción de un interés colectivo.

### **17.1. Diferentes Acepciones de la Huelga**

La Ley enmarca en diferentes artículos las diversas acepciones que se dan a la huelga, las cuales analizaremos a continuación:

- Huelga legalmente existente.- Es aquella que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley.
- Huelga ilícita.- La huelga es ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.
- Huelga justificada.- Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.
- Huelga inexistente.- La huelga es legalmente inexistente si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 y si no se tiene por objeto alguno de los citados en el artículo 450.

---

<sup>49</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Tomo Segundo, p.888.

## 17.2. Objeto de la Huelga

La Ley es clara al definir cual es el objeto que debe tener una huelga, el cual analizaremos a continuación:

- En primer lugar es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Entendiendo que los factores de la producción a que hace referencia la legislación, son el capital y el trabajo.
- En segundo término, es obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto por la ley para este tema. La celebración de un contrato colectivo de trabajo, constituye para algunos tratadistas, la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. Una vez que se obtiene la celebración de un contrato colectivo de trabajo, nace la presunción de haberse logrado el equilibrio entre los factores de la producción, y que, por lo mismo, estando en vigor un contrato colectivo, no es correcto que se pretenda emplazar a huelga por el sindicato, argumentando un supuesto desequilibrio en estos factores.
- Otro más, es obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo señalado por la ley, para este tema. El no depender de la voluntad de un solo patrón la celebración de un contrato-ley o su revisión, resulta un problema, al no servir de nada presionar a un patrón del que no depende el resultado que se desea obtener.
- También es objeto de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Cualquier acto del patrón o de los patrones, en su caso, que tienda a romper el equilibrio entre los factores de la producción, da nacimiento a la acción de huelga. Si se

pretende plantear una huelga procedente, será suficiente con invocar la violación a lo señalados por estos contratos, y que ésta sea de naturaleza colectiva.

- Otro más es exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Solamente la abstención o negativa por parte del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de utilidades, podría generar un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente así se daría nacimiento al derecho de huelga en este supuesto.

- También lo es apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I a V del artículo 450 de la LFT. Esta es la denominada huelga por solidaridad, la cual consideramos no debería de existir en la actualidad, por la razones que más adelante daremos. La doctrina señala que este tipo de huelga carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123, al no tener como objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaran a su patrón, sino únicamente solidarizarse a otro grupo de trabajadores que se encuentran en huelga.

- Y por último, es exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis de la Ley.

### **17.3. Etapas de la Huelga**

El procedimiento de huelga se desarrolla a través de diferentes etapas, que son:

- **Etapas de gestación.** Este periodo inicia desde el momento que los trabajadores del sindicato titular del contrato colectivo, tienen alguna inconformidad laboral. Es aquí donde se elabora el pliego de peticiones o reclamos, los cuales deben ser por escrito y en el cual se

debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a huelga, en caso de insatisfacción de las mismas.

- **Etapa de prehuelga.** Esta etapa debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

Para el pensamiento tradicionalista éste periodo persigue dos fines; el primero consiste en favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y la segunda, evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades.

Esta etapa comprende desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta el estallamiento de huelga, con el paro formal de labores.

- **Etapa de huelga estallada.** Esta se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores; en este periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito de mayoría.

Así también y no obstante que la ley no lo contempla, las juntas han exigido que la huelga sea estallada pacíficamente y con exactitud en la fecha y horas señaladas.

En esa virtud, si no se colocan las banderas en el momento preciso o a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la huelga no se limita a la mera suspensión de las labores, podrá ser declarada inexistente.

#### **17.4. Requisitos de Fondo, Forma y Mayoría**

Para que una huelga pueda ser declarada existente, requiere que se cumplan ciertos requisitos de fondo, forma y mayoría.

Los requisitos legales para que sea procedente la huelga o suspensión de trabajo realizada por un sindicato o una coalición mayoritaria de trabajadores, son los siguientes:

- Requisitos de fondo: se requiere que el objeto de la huelga sea alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 de la Ley.
- Requisitos de mayoría: se necesita que la suspensión de los trabajos sea ejecutada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o sea, por la mitad más uno de los laborantes.
- De forma: es necesario que se cumplan previamente con todos los requisitos formales señalados en el artículo 920.

#### **17.5. Terminación de la huelga**

El sistema de reglamentación del derecho de huelga dentro de nuestro ordenamiento, comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar esta. El legislador previene el alcance y finiquito de este derecho social, por lo que dispuso las cuatro posibles situaciones en que puede terminarse una huelga, que son:

- El mutuo consentimiento.- Se señala en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto. Se suele considerar a esta causa como la fórmula general utilizada por las partes en pugna para dirimir la controversia de la huelga,

acordándose, en sus términos, las condiciones idóneas para restaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta vía como las partes sociales dirimen regularmente graves conflictos de huelga, con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, puesto que los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. La experiencia corrobora que esta es la forma de arreglo en que para la reanudación del trabajo se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga, sin que los trabajadores tengan que acudir a la tramitación del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrón.

- El allanamiento del patrón.- El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga es el allanamiento del patrón a las pretensiones del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es suficiente, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

- El laudo arbitral privado.- En una tercera hipótesis se expresa que la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto. Esta clase de arbitraje corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo que las mismas habrán que someterse previamente a un compromiso arbitral de la junta.

- El laudo arbitral de la Junta.- Este sistema funciona en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de solución.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

Como antecedentes relevantes de las relaciones colectivas de trabajo en el ámbito internacional, señalaremos los siguientes:

#### **1. La Edad Media**

En aquella época en que el señor feudal era el dueño de vidas y haciendas de sus súbditos, lo más que pudo lograrse fue la reunión de maestros de una misma especialidad para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas. Los aprendices que concluían su periodo de instrucción quedaban en calidad de candidatos para ser maestros; mientras tanto se denominaban compañeros y entre ellos aparecieron las primeras relaciones de solidaridad.

En Francia por ejemplo, los reyes expedieron ordenanzas que señalaban salarios máximos y dichas agrupaciones, las de compañeros y las de maestros, con el tiempo, llegaron a entablar verdaderas luchas, pues los maestros trataron de obtener privilegios para su clase y prolongar innecesariamente los periodos de aprendizaje y los compañeros, por su lado, formaron sociedades mutualistas; pero ante la actitud de los maestros las convirtieron en instrumentos para combatirlos.

#### **2. La Ley de Chapelier**

En el año de 1791, el consejero de la Asamblea Constituyente Le Chapelier, a petición de la Comuna de Paris, quién no tuvo éxito al tratar de impedir las reuniones de los trabajadores, fundó el proyecto

denominado Ley de Chapelier, la cuál prohibió todas las instituciones de derecho colectivo del trabajo.

Es así que el artículo cuarto declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió la asociación profesional. Para esta Ley, todo acto que turbara el orden nuevo sería un crimen contra el orden jurídico. Por lo anterior, es que resultaron infructuosas las protestas de los trabajadores y su petición para que se les permitiera asociarse y ayudarse los unos a los otros.

En Francia se pueden observar tres etapas en el movimiento sindical que son:

- **La prohibición absoluta**, que va desde la promulgación de la Ley de Chapelier hasta 1848.
- **Periodo de tolerancia**, en el que los sindicatos ingleses sirvieron de inspiración a los franceses, llegando al año de 1884, en que se reconoció por la Ley del 21 de mayo el derecho a la libertad de asociación, y
- **El reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria**, éste momento se produjo lentamente en los diferentes países de Europa y América y constituyó el coronamiento de las luchas del movimiento obrero, de la fuerza del movimiento socialista derivado del Manifiesto Comunista. La libertad de asociación era una exigencia natural, consecuencia obligada del liberalismo, ya que no se explica que dentro de los postulados de éste se haya impedido, legalmente, durante tanto tiempo, que el hombre pusiera en práctica su libertad de reunirse permanentemente con otros hombres.

En lo que respecta a **nuestro país**, podemos señalar como antecedentes los siguientes:

### **3. Época Precolombina**

No hay mucho que decir en torno a la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo existentes en esa época, al respecto, el maestro Margadant, señala en sus estudios que “dentro del pueblo azteca hubo unos 80 clanes con una autonomía, sistema patrilineal y patrilocal, propiedad colectiva de ciertos terrenos, propias tradiciones religiosas, leyendas sobre sus antepasados y generalmente dedicados a una misma profesión, de manera que también tuvieron funciones semejantes al gremio de la Europa medieval”.<sup>50</sup>

### **4. La Colonia**

Durante esta época el régimen de explotación del trabajo humano quedó instituido mediante la figura de la encomienda; a manera que todo aprovechamiento del trabajo de los indios para la labranza y crianza de animales, construcción de edificios o casas, labores de minas, etc., se denominaban “servicios personales”. Estos servicios fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII y dejaron una gran huella en la economía rural de las naciones hispanoamericanas.

En lo que respecta a las relaciones laborales de los trabajadores del Estado, en esa época, se seleccionaba a los servidores para atender

---

<sup>50</sup> MARGADANT S., Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 12ª edición, Esfinge, México, 1995, p.25.

los intereses de los monarcas, lo cual estaba sujeto a la voluntad de los soberanos.

De esta forma, los servidores públicos estaban sujetos a que cada nuevo gobernante designaba a los colaboradores que requería, quienes prestaban sus servicios estando concientes de su inestabilidad laboral.

## **5. Los Gremios**

Respecto a esta figura, Trueba Urbina comenta que “los gremios de la Nueva España tuvieron su antecedente en los gremios europeos, es decir, nacieron del Sistema Gremial Europeo. El primer gremio fue el de bordadoras, constituido en el año de 1546, en época del Virrey de Mendoza. Estos gremios constituían agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionados por las autoridades”.<sup>51</sup>

Cuando se implanta esta figura en nuestro país, comenzaba su decadencia en Europa; el nacimiento y desarrollo de estas instituciones en América estuvieron alentadas por un conjunto de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la Colonia.

Con la institución de los gremios se llegó a restringir la libertad de trabajo, ya que ninguna persona podía dedicarse a la práctica de un oficio sin estar afiliado al gremio respectivo; con lo cual se coartaba el derecho de dedicarse cada quien a lo que más le convenga o guste.

La institución de los gremios resultó por demás abusiva e

---

<sup>51</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México, 1950, p.11.

inconveniente, ya que se regían por las ordenanzas que ellos mismos elaboraban a su conveniencia y que posteriormente aprobaba el Ayuntamiento de México y las confirmaba el Virrey sin hacerles cambio alguno, por lo que dejaban en estado de indefensión a las personas que quisieran dedicarse a algún trabajo en específico sin pertenecer a los gremios.

En 1768 cuando era virrey don Martín Mayorga, ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo, los obreros suspendieron sus labores y salieron por las calles de la ciudad en son de protesta; la muchedumbre ingresó al palacio a la fuerza y con tales actitudes obtuvieron del virrey la orden de que no se implantara el aumento de trabajo.

Estas inconformidades y muchas más, trajeron como consecuencia la defensa colectiva de las condiciones de trabajo, constitutivas no sólo de protestas y amenazas, sino de suspensión de labores y de acción directa contra los explotadores o sus representantes.

La institución de los gremios desapareció en la época independiente donde se autorizó a todos los hombres a dedicarse al oficio que más le agradara.

## **6. La Época Independiente**

Durante esta época, y como es sabido, predominaba sobre nuestros antecesores una situación de maltratos, abusos, injusticia y degradación ante los españoles, quienes acaparaban casi la totalidad de las riquezas de nuestro país. Los españoles eran los interesados principalmente en vigilar el estricto cumplimiento de las leyes, las cuales les favorecían en todo momento; esto con la finalidad de continuar y

preservar todos los privilegios que les otorgaba la legislación vigente en esos tiempos.

En gran medida, por lo anterior, es que el pueblo de México se levanta en armas en contra de los españoles y así inicia el movimiento de independencia, encabezado por el cura don Miguel Hidalgo y Costilla el 15 de septiembre de 1810.

A partir de este momento se dan cambios importantes en la vida política, económica y social de nuestro país, lo que conlleva grandes esfuerzos por parte de numerosas personas para cambiar la situación prevaleciente. Es así como algunos personajes importantes de nuestro movimiento de independencia elaboraron documentos y expidieron leyes más benéficas para los trabajadores, con el objeto de tratar de dignificar su nivel de vida.

La Constitución de Cádiz jurada el 19 de marzo de 1812 no estableció norma alguna referente a la libertad de trabajo o industria, ya que en esos momentos subsistía en España el régimen corporativo.

Más tarde, el 24 de febrero de 1821, don Agustín de Iturbide en el artículo 12 del denominado Plan de Iguala señala que todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

Para 1824, una vez consumado el movimiento de independencia, la constitución de ese mismo año tenía como fines la estabilidad política de nuestro país, además de buscar el reconocimiento como nación soberana por parte de otras naciones, principalmente las grandes potencias europeas y el Vaticano. Es por lo anterior, que dicho

ordenamiento jurídico no contenía ninguna disposición que pudiera constituir un antecedente laboral según lo dicen los tratadistas.

Lo mismo sucedió con la constitución centralista y conservadora del 29 de diciembre de 1836 y la de 1857, las cuales no contenían ningún tipo de derecho laboral.

En lo referente a las relaciones laborales de la burocracia durante la vigencia de la Constitución de 1824, ya se comentaba sobre pensiones y retiros a empleados de la Federación. En el año de 1875 se constituyó la primera Mutualidad de Empleados Públicos. En 1896 aparece la Ley de Pensiones Montepíos y Retiros para Civiles y Militares, que dentro algunas otras disposiciones contenía lo relativo al derecho a la viuda y a los hijos hasta que se casen o se mueran, y a los hijos hasta los 21 años.

## **7. El Congreso Constituyente de 1916 – 1917 y la Declaración de Derechos Sociales de 1917**

La primera Ley que reconoció la legitimidad de las asociaciones de los obreros fue la del Estado de Veracruz de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, como consecuencia de la necesidad de asociarse por parte de los trabajadores para justificar el derecho de asociación.

En 1916 una comisión presidida por Pastor Rouaix elaboró el proyecto de Declaración de los derechos sociales del trabajo, que en relación con las instituciones de derecho colectivo se dijo que la facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión. Asimismo se dijo que uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar

en el trabajo colectivamente, y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejerciten sin violencia. Como podemos observar es aquí donde parte la idea de legislar sobre el derecho de huelga.

El 14 de septiembre de 1916, don Venustiano Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe con el objeto de que se le autorizara convocar a la celebración de un Congreso Constituyente. Más tarde el 19 de septiembre del mismo año se convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando el lugar donde tendría verificativo, que fue la ciudad de Querétaro; y se llevaría acabo a partir del 1º de diciembre de ese año en el Gran Teatro Iturbide, con duración máxima de dos meses. Fue así como se integró el constituyente de Querétaro con 200 diputados.

Dentro del congreso se manifestaron dos tendencias diferentes; la primera era la progresista apoyada por el entonces Secretario de Guerra, general Álvaro Obregón; y la conservadora, que representaba a Carranza. El congreso quedó formalmente instalado para el 1º de diciembre, fecha en que iniciaron las sesiones por parte del mismo y día en que se presentó el proyecto de reformas constitucionales por parte de Carranza.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916 dio inicio la discusión del artículo 5 del proyecto, que era el que contenía disposiciones relativas a nuestra materia y que fue el que dio origen al nacimiento del artículo 123 de la constitución. Más tarde, después de varias sesiones de debates intensos por parte de los participantes y de una gran variedad de propuestas, se decidió elaborar o crear un artículo que regulara especialmente a los trabajadores, la propuesta anterior se debe a José Natividad Macías. Una vez aceptada dicha propuesta se integró una

comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, secretario de Fomento en ese tiempo, a demás de Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, Luis Manuel Rojas, presidente del congreso, Dionisio Zavala , Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. Además de esta comisión intervinieron un gran número de diputados, pero en especial sobresale la participación que tuvo José Natividad Macías, quien fue el autor de la exposición de motivos del proyecto. El Proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917 y se turnó a comisión donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto y se extendieron beneficios a las actividades de trabajo, y una vez aprobado dio nacimiento al primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, que fue el artículo 123 Constitucional.

Pastor Rouaix hace la siguiente reflexión: "Los artículos referentes al trabajo, fueron el fruto de ideas extraordinariamente avanzadas y atrevidas en aquél entonces, y fueron aprobadas por el voto unánime de los diputados y casi por aclamación, lo que demuestra el espíritu de radicalismo que guiaba a la masa total que formaba el Congreso sin distinción de partidos políticos".<sup>52</sup>

## **8. Ley Federal del Trabajo de 1931**

Con la Declaración de Derechos Sociales resultaron beneficiados los trabajadores, quienes reafirmaron su condición de clase trabajadora, la cual se extendió hacia todo el país, creando a su vez grupos de trabajadores llamados sindicatos, federaciones y confederaciones; lo que trajo consigo los conflictos colectivos, huelgas y contratos colectivos de trabajo.

---

<sup>52</sup> ROVAIX, Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, 1ª edición, Comisión Nacional Editorial del CEN del PRI, México, 1984, p. 215.

Estos conflictos, huelgas, etc., en muchas ocasiones se extendían hacia dos o más Estados de la República, situación que impedía la aplicación de las normas de un Estado a otro, ya que carecían de eficacia más allá de sus límites fronterizos.

Como resultado de estos conflictos, y debido a que cada día eran más frecuentes, se modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y se propuso que la Ley del Trabajo fuera unitaria y expedida por el Congreso Federal y su aplicación la llevara a cabo las autoridades federales. Debido a estas situaciones se abrió el camino hacia la expedición de una Ley federal del Trabajo, la cual sería aplicada en todo el territorio nacional.

Existen algunos documentos que precedieron a la Ley de 1931 que son: El proyecto de Código Federal del Trabajo de 1928, el cual fue resultado de una asamblea obrero – patronal, y planeaba federalizar la expedición de una Ley del Trabajo, mediante reformas a los artículos 73 fracción X y 123 constitucionales. En septiembre de 1929 fueron publicadas dichas reformas constitucionales, y se envió nuevamente un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual encontró una fuerte oposición en el Congreso y en el movimiento obrero.

Dos años más tarde se redactó un nuevo proyecto, al que ya no se le dio esta denominación, sino que ya era contemplado como Ley, siendo aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931, declarando derogadas todas las leyes y decretos anteriores expedidos por los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

Esta Ley contempló lo relativo a los sindicatos, contratación colectiva y el derecho de huelga, lo que contribuyó a una mejoría en las condiciones de vida de la clase trabajadora.

## **9. Estatuto para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938**

Desde su origen, las relaciones entre el Estado y sus trabajadores fueron reguladas por el derecho administrativo y por las leyes del servicio civil, fue hasta la promulgación de nuestra Constitución que se contemplaron en el artículo 123 algunos derechos a favor de los trabajadores al servicio del Estado. Las leyes de los Estados siguieron esta tendencia.

En el año de 1925 aparece la primera organización oficial al servicio de la burocracia, que es la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro.

Acosta Romero considera que “el primer intento serio de reglamentación y reconocimiento a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado fue el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, publicado el 12 de abril de 1934 por el entonces presidente Abelardo L. Rodríguez.”<sup>53</sup>

Quedando conformado de la manera siguiente: Capítulo Primero. Indicaba quienes eran sujetos de dichas disposiciones. Capítulo Segundo. Se crearon las Comisiones del Servicio Civil que deberían funcionar. Capítulo Tercero. Se refería a las formas de ingreso al Servicio Civil, así

---

<sup>53</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, 1ª edición , Porrúa, México, 1995, p. 34.

como las categorías y los casos de preferencia. Capítulo Cuarto. Contenia las disposiciones referentes a vacaciones, licencias y permisos. Capítulo Quinto. Se refería a las recompensas y a los ascensos. Capítulo Sexto. Contenia lo referente a los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio Civil. Capítulo Séptimo. Referente a las sanciones aplicables y la forma para aplicarlas. Capítulo Octavo. Señalaba la forma de separación del Servicio Civil, además de contener algunas disposiciones complementarias y los artículos transitorios. Este acuerdo se considera que realmente benefició a los trabajadores al servicio del Estado y fue el antecedente del primer estatuto.

Conforme al paso de los años y los cambios en la sociedad, la burocracia de nuestro país se mostró más interesada en lograr una mayor seguridad en su trabajo y obtener mayores beneficios para ellos, por lo que en el año de 1936 se crea la Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

Posteriormente hubo dos proyectos más, los cuales no fueron aprobados, que son: la Ley del Servicio Civil de 1937, elaborada por abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario; y el Proyecto de Acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo.

En el año de 1938, a iniciativa del entonces presidente Lázaro Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de noviembre de ese año y publicado el 5 de diciembre del mismo, dicho estatuto constó de 115 artículos y 12 transitorios.

Dentro de los objetivos o fines del Estatuto se encontraba el de proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, para lo cual se crearon preceptos proteccionistas y tutelares, además de crearse los derechos de asociación profesional y huelga.

Dentro de su artículo tercero se hizo la división entre trabajadores de base y confianza, además de establecer que la relación de trabajo era entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito federal y sus trabajadores. Por otra parte, los artículos 7 y 8 contemplaron la irrenunciabilidad de disposiciones que beneficiaran a los trabajadores, además de remitir como ley supletoria a la Ley Federal del Trabajo. Otros puntos que consideró el Estatuto fueron los relativos a la jornada de trabajo, la organización sindical de los trabajadores y el derecho de huelga, además de establecer al Tribunal de Arbitraje como órgano para dirimir los conflictos suscitados entre las partes, además de contemplar el procedimiento a seguir en estos casos.

## **10. Estatuto para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941**

El estatuto de 1938 estuvo en vigor tal como se expidió hasta 1941, año en que el presidente Manuel Ávila Camacho promulgó un nuevo Estatuto, que más que uno nuevo consistió en una reforma al anterior, motivada por la infinidad de problemas que trajo el de 1938, esto motivó que su vigencia no durara mucho.

El contenido de este nuevo Estatuto y la orientación política social eran prácticamente igual a la del Estatuto anterior, con la salvedad de que se adicionaron nuevos cargos o empleos llamados de confianza. Así pues,

las reformas hechas al Estatuto de 1938 fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 04 de abril de 1941.

## **11. La Declaración de Derechos Sociales de los Trabajadores Públicos de 1960**

Para el año de 1959 se pretendía incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los trabajadores al servicio del Estado, por lo cual el 7 de diciembre de ese año recibió el Senado una iniciativa por parte del presidente de la República que dentro de sus considerandos insistía sobre la necesidad de diferenciar las condiciones existentes de los trabajadores al servicio del Estado y los trabajadores en general, ya que el trabajo de éstos últimos tiene como objetivo el lucro, mientras que los otros prestan sus servicios para instituciones de interés general; es por esto que se consideró necesario incluir estos derechos en el artículo 123 Constitucional.

En la iniciativa presentada se retomaron los derechos establecidos en el Estatuto en vigor, además de reconocer la necesidad del funcionamiento del entonces Tribunal de Arbitraje.

Durante la sesión en la que se analizó la iniciativa, sobresalieron las intervenciones de los senadores Abelardo de la Torre Grajales, quien realizó un análisis de la situación histórica de los servicios públicos hasta 1938, señalando que los veintiún años de vigencia del estatuto anterior habían puesto a la vista que nunca se había alterado la paz, ni el funcionamiento del Estado y que el reconocimiento de los derechos y deberes de los servidores públicos sirvió para el progreso, en contra lo previsto por los detractores del Estatuto.

Por su parte, Juan Manuel Terán Mata señaló que el Estatuto únicamente daba a los trabajadores al servicio del Estado protección legal, pero indicaba que sería mejor lograr para ellos una protección a nivel constitucional, lo que los pondría al nivel de los otros trabajadores.

Por último, Rodolfo Brena Torres equiparó la iniciativa con la inclusión del artículo 123 Constitucional, ya que con esto se evitaría que cualquier funcionario más adelante pudiera derogar el Estatuto.

Una vez concluidas éstas intervenciones, la iniciativa fue turnada a las comisiones del Congreso de la Unión para su aprobación. El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores como cámara de origen hizo el cómputo de los resultados de las legislaturas locales declarando aprobada la reforma constitucional, turnando el caso a la Cámara de Diputados la cual como cámara revisora en la sesión del 27 de septiembre de 1960 declaró reformado el Artículo 123 Constitucional con la adición del Apartado "B", turnándose al Ejecutivo para su promulgación, siendo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.

Durante el tiempo que tardó en elaborarse la Ley Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, tal como lo señalaba el artículo segundo transitorio del proyecto, estuvo en vigor el anterior Estatuto.

## **12. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963**

Una vez transcurrido todo el proceso de reformas y creación del apartado "B" del artículo 123 Constitucional se creó la ley reglamentaria de dicho ordenamiento, surgiendo así la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la

Federación el 28 de diciembre de 1963, contemplando en su Título Cuarto: La Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo.

Esta Ley es la vigente en la actualidad y como podemos observar a continuación existe una gran diferencia con la Ley Federal del Trabajo.

### **13. Ley Federal del Trabajo de 1970**

Es la ley que nos rige actualmente desde su entrada en vigor, el 1° de mayo de 1970, fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. Esta Ley abrogó a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, y en lo que se refiere ya a nuestro objeto de estudio que son las relaciones colectivas de trabajo, quedaron contempladas dentro del Título Séptimo, artículos 354 al 439; distribuido de la manera siguiente: Las coaliciones en los artículos 354 y 355; los sindicatos, federaciones y confederaciones en los artículos 356 al 385; el contrato colectivo de trabajo en los artículos 386 al 403; el contrato ley en los artículos 404 al 421; el reglamento interior de trabajo en los artículos 422 al 425; la modificación colectiva de las condiciones de trabajo en el artículo 426; la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo en los artículos 427 al 432; la terminación de las relaciones de trabajo en los artículos 433 al 439; y la huelga se contempló en el Título Octavo, artículos 440 al 471.

Como podemos observar, todos los puntos e instituciones son tratados ampliamente a diferencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en muchas ocasiones resulta insuficiente.

### **CAPITULO III**

#### **MARCO JURÍDICO**

En este capítulo analizaremos el marco jurídico que engloba nuestro tema de tesis, ya que aquí se sientan las bases de las relaciones colectivas laborales de los trabajadores en general y de los que prestan sus servicios al Estado, así como de sus instituciones colectivas, comenzando por nuestra Constitución Política, las respectivas leyes reglamentarias de los apartados A y B del artículo 123 Constitucional hasta algunas tesis jurisprudenciales enfocadas a nuestro tema de estudio.

#### **1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Nuestro Derecho del Trabajo tiene su origen en la Constitución Política de 1917, y se debió gracias a los esfuerzos de numerosas personas decididas a cambiar la situación económica, política y social que prevalecía en ese tiempo en nuestro país; ya que durante este periodo había demasiada injusticia, esclavitud, desigualdad entre los hombres en general, además de ser sujetos éstos, de explotación en sus trabajos.

Es con la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y de su artículo 123, que se elevan a rango constitucional los derechos sociales, incluyendo los derechos de trabajo.

Es así que el artículo 123 Constitucional establece en su fracción XVI, apartado A, el derecho de los trabajadores y patrones de coaligarse, señalando textualmente:

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

Por otra parte, también aparece regulado en nuestra Carta Magna el derecho de huelga en el artículo 123, apartado A, fracción XVII, la cual dispone:

Fracción XVII. "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

A su vez la fracción XVIII, de este mismo precepto, regula cuando serán consideradas lícitas las huelgas, al señalar que:

Fracción XVIII. "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. 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 ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

La Constitución Política no deja de lado los derechos de los patronos, reconociéndoles también su derecho para realizar paros laborales, al señalar en la fracción XIX, del apartado A, del artículo 123 Constitucional lo siguiente:

Fracción XIX. "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

En lo que respecta a los **trabajadores al servicio del Estado**, nuestra Constitución Política señala en la fracción X, del apartado B, del artículo 123, que:

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

Por lo que respecta a **las Federaciones y Confederaciones**, el Artículo 123 Constitucional en su fracción XVI, señala:

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

Las Federaciones y Confederaciones quedan contempladas en la última palabra.

## **2. Ley Federal del Trabajo**

El Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo lleva por nombre "**Relaciones Colectivas de Trabajo**", y consta de ocho capítulos, en los

cuáles se encuentran reguladas este tipo de relaciones, así como las diferentes instituciones de derecho colectivo que son materia de nuestro trabajo, por lo cual, a continuación mencionaremos algunos de los artículos que a nuestro parecer tiene mayor relevancia su mención para el objeto de estudio de nuestro tema, ya que algunos de éstos ya fueron tratados durante el desarrollo de nuestra tesis.

Iniciaremos con el **concepto de coalición**, que se encuentra regulado en el artículo 355, al disponer que:

Artículo 355. **"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"**.

Conforme al dispositivo invocado, coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para defender sus intereses comunes. También se desprende que la coalición es transitoria y que no requiere de registro alguno ante ninguna autoridad laboral. No establece un número mínimo de integrantes, por lo que se desprende que se requieren dos o más trabajadores o patrones para su constitución.

En lo que respecta al **sindicato**, el artículo 356 lo define, al señalar que **"sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"**.

El artículo 359 señala que " los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

Los sindicatos de trabajadores como ya comentamos pueden ser de varios tipos, los cuales están regulados en el artículo 360, al mencionar que:

Artículo 360. "Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

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

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

IV. **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. **De oficios varios**, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Artículo 361. "Los sindicatos de patrones pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

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

Para poder constituir un sindicato se requiere de un mínimo de trabajadores, lo cual esta regulado en el artículo 364 de la Ley, al señalar:

Artículo 364. "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres 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 treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste".

La ley atiende a ciertas condiciones de naturaleza subjetiva, respecto de los trabajadores, limitando por razón de la edad y de la naturaleza de la relación, la posibilidad de que éstos participen o formen parte de los sindicatos; a este respecto el artículo 362 dispone:

Artículo 362. "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

Si interpretamos a contrario sensu este precepto, diremos que no pueden formar parte de los sindicatos los menores de esa edad.

Otra limitante la encontramos en el artículo 363 en concordancia con el 183 de la Ley, al señalar:

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".

Artículo 183. "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la

mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley”.

Otro punto que consideramos relevante su mención es el referente a los **estatutos de los sindicatos**, cuyo contenido mínimo lo encontramos en el artículo 371, al señalar:

Artículo 371. “Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- 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.
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;
- IX. Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio 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 apruebe la asamblea.

Un tema relevante es el relativo al **registro de los sindicatos**, que es el acto mediante el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato.

Los requisitos que deben reunir los sindicatos para llevar a cabo su registro, están establecidos en el artículo 365 de la Ley, al señalar:

Artículo 365. "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".

Los documentos anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

A su vez, la ley faculta a las autoridades a negar el registro a los sindicatos en algunos casos, según lo dispuesto en el artículo 366, el cual, señala:

Artículo 366. "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 se exhiben 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 podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva”.

Una vez analizado lo anterior, procederemos a hacer lo conducente respecto a la cancelación del registro, cuyos supuestos los encontramos en el artículo 369 al disponer:

Artículo 369. “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”.

En cuanto hace a las causas de disolución de los sindicatos las encontramos expresas en el artículo 379 al señalar:

Artículo 379. "Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II. Transcurrir el término fijado en los estatutos".

Ahora bien, trataremos el fundamento legal de las **Federaciones y Confederaciones**, el cual lo encontramos en el artículo 381 de la Ley, al disponer:

Artículo 381. "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que sean aplicables".

No está por demás mencionar que el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala en su artículo quinto que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas.

Por lo que respecta al **contrato colectivo de trabajo** la Ley lo define en su artículo 386, diciendo:

Artículo 386. "**Contrato colectivo de trabajo es el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de**

**establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.**

El artículo 391 enuncia lo que deberán contener los contratos colectivos, y es:

Artículo 391. “El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- 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 establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse conforme a la ley;
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Otro tema importante es lo conducente a las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, las cuales las podemos encontrar en el artículo 395, al disponer:

Artículo 395. “ En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que

establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.

El Capítulo IV de la Ley, aborda lo referente al **contrato-ley**, y la definición legal la encontramos en el artículo 404, el cual señala:

Artículo 404. **“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.**

Por su parte el artículo 412, marca el contenido de los contratos-ley, al disponer:

Artículo 412. “El contrato-ley contendrá:

- I. Nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, la cual no deberá exceder de dos años;

IV. Lo referente a las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo a la ley; y

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Para finalizar lo relativo al Contrato-Ley mencionaremos las formas en que se terminan este tipo de contratos y están reguladas en el artículo 421, al señalar:

Artículo 421. “El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406, y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, a no ser que los primeros ejerciten el derecho de huelga”.

Ahora bien, a continuación mencionaremos el fundamento legal del **Reglamento Interior de Trabajo**, que inicia en el artículo 422, el cual señala:

Artículo 422. “**Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento**”.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos”.

El contenido obligatorio lo encontramos plasmado en el artículo 423, al señalar:

Artículo 423. “El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinarias, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo".

Un tema relevante de nuestro trabajo es sin duda el de la **huelga**, figura que se encuentra regulada en el artículo 440 de la manera siguiente:

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

Por su parte, el artículo 450 enuncia cual debe ser el objeto de la huelga, al señalar:

Artículo 450. "La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

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

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

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

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

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

Ahora bien, la Ley contempla **diferentes acepciones sobre la huelga**, las cuales están reguladas en diferentes artículos que analizaremos a continuación.

El artículo 444 dispone cuando una huelga es legalmente existente al señalar:

Artículo 444. “ **Huelga legalmente existente** es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”.

**La huelga ilícita** está regulada en el artículo 445, al señalar:

Artículo 445. “La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno”.

**Huelga justificada** según el artículo 446 es:

Artículo 446. “.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón”.

Y por último, la **huelga inexistente** esta regulada en el artículo 459 al disponer:

Artículo 459. "La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los citados en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores".

Por último mencionaremos las formas en que puede darse por terminada una huelga, las cuales las encontramos reguladas en lo que dispone el artículo 469 de la Ley, al señalar:

Artículo 469. "La huelga terminará:

- I. Por acuerdo de los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona 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 decisión".

### **3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

Ahora bien, en lo que respecta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Título Cuarto regula la organización colectiva de este tipo de trabajadores y las condiciones de trabajo que rigen en las dependencias e instituciones sujetas a esta Ley; por lo que en este punto abordaremos los preceptos legales de este Título y que regulan las instituciones materia de nuestro trabajo.

Vale la pena comentar y más adelante se analizará más ampliamente que la forma en que se encuentran regulados en esta Ley las instituciones de derecho colectivo, es muy diferente a como se regulan en la Ley Federal del Trabajo que ya analizamos con antelación, por lo que desde este momento nuestra postura es que resulta necesaria una reforma a esta Ley, donde se contemplen de una manera más equitativa los derechos colectivos de este tipo de trabajadores.

Es así, que las diferencias que hay en la forma de ser tratadas las relaciones colectivas de trabajo y sus instituciones en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, serán ampliamente tratadas en nuestro Capítulo Cuarto del presente trabajo, por lo que únicamente mencionaremos a continuación los preceptos legales de la Ley Burocrática que hacen mención a estos temas y que a nuestro parecer tienen mayor relevancia.

El artículo 67 de esta Ley define al sindicato de la manera siguiente:

**Artículo 67. "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".**

Los requisitos que deben cumplir los sindicatos para su constitución, se desprenden del artículo 71, al señalar:

Artículo 71. "Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros".

En lo que respecta al registro de los sindicatos, se encuentra señalado en el artículo 72 de la Ley, el cual dispone:

Artículo 72. "Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

- I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;
- II. Los estatutos del sindicato;
- III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y
- IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso al registro”.

El artículo 77 enmarca las obligaciones a que están sujetos los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, al señalar:

Artículo 77. “Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

II. Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su Comité Ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;

III. Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándoles la cooperación que les solicite; y

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando así les fuere solicitado”.

Y para finalizar con los sindicatos, el artículo 82 menciona las formas en que se disolverán, que son:

Artículo 82. “Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y
- II. Porque dejen de reunir los requisitos señalados en el artículo 71”.

En el capítulo II de este Título Cuarto se regulan las Condiciones Generales de Trabajo de estos trabajadores, y el artículo 87 dispone:

**Artículo 87. “Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años”.**

Lo que deberán establecer estas condiciones generales de trabajo es:

Artículo 88. “Las condiciones generales de trabajo establecerán:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Para finalizar este punto, terminaremos con lo relacionado con la huelga, figura que está regulada en el artículo 92 de la Ley, que señala:

Artículo 92. **"Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece"**.

A su vez, el artículo 99 señala:

Artículo 99. " Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de la Ley; y
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada".

Y por último, el artículo 108 nos da los supuestos que deben darse para terminar con una huelga, que son:

Artículo 108. "La huelga terminará:

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto;
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros,
- III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
- IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto".

#### 4. Tesis Jurisprudenciales

Se han emitido algunas jurisprudencias y tesis aisladas referentes a nuestro tema de estudio, y que consideramos importante su mención, por lo que a continuación haremos lo conducente.

Referente a la coalición y el hecho de que si tiene o no personalidad jurídica, encontramos la siguiente tesis:

Séptima Época	Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tesis Aislada	Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen: 181-186 Sexta Parte	Página 52

**COALICIÓN DE TRABAJADORES, AMPARO IMPROCEDENTE INTERPUESTO POR.** De acuerdo con lo que establecen los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce la libertad de coalición de trabajadores consistente en el acuerdo temporal de un grupo, para la defensa de sus intereses comunes. Por lo tanto, conviene tener en cuenta que no es lo mismo el derecho de coaligarse que la coalición, que es el resultado del ejercicio de ese derecho; luego, considerada en sí misma, **la coalición, es decir, ese acuerdo común, no constituye una nueva persona jurídica, puesto que los individuos solamente constituyen un bloque solidario para defender sus intereses comunes, pero no existe una decisión de formar una agrupación abstracta, con personalidad jurídica diferente.** Es obvio pues que cada individuo conserva sus derechos y obligaciones que pueden ejercitarlos tanto en lo individual como en litisconsorcio; así se puede apreciar que tratándose de una asociación de trabajadores, constituida de manera permanente para el

estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, previa la satisfacción de determinados requisitos legales, **configura el sindicato, el cual una vez que se registra, adquiere personalidad jurídica propia y está facultado para ejercitar acciones particulares de sus socios, como acciones de carácter colectivo, mediante su representante legal. La coalición no goza de personalidad jurídica, porque no es una persona moral de derecho social, como lo son los sindicatos;** en estas condiciones, resulta incontrovertible que la coalición, es decir, el acuerdo temporal, al no formar un ente jurídico capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones, los derechos que incumben a los coaligados, en todo caso deben ser ejercitados por éstos, pues solo ellos pueden figurar como titulares de los derechos y obligaciones que por ser coincidentes con la totalidad del grupo respectivo, se convino en defenderlos de manera conjunta; así pues, si quien comparece ejercitando la acción de amparo es precisamente la coalición pluricitada, sin aludirse a los trabajadores que sostuvieron el acuerdo temporal de referencia, es viable entender que opera la causal de inejercitabilidad de la acción constitucional a que se refiere la fracción XVIII del artículo 73, en relación con el artículo 4º de la Ley de Amparo.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo en revisión 117/84. Coalición de trabajadores de la empresa Lavandería Rigo, S.A. 6 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

Respecto a la personalidad de los sindicatos, encontramos la siguiente:

Quinta Época	Instancia: Cuarta Sala
Tesis Aislada	Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: CIV	Página 979

**SINDICATOS, CUANDO NACE SU PERSONALIDAD.** La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.

Amparo en revisión en materia de trabajo 7994/49. Trápaga Petriz Mario. 27 de abril de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

En lo que se refiere al registro de los sindicatos, la siguientes tesis señalan:

Séptima Época	Instancia: Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo
Tesis Aislada	Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen: 175-180	Página 2

**SINDICATOS, REGISTRO DE LOS REQUISITOS.** El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos deben registrarse y para ese efecto, remitirán por duplicado lo siguiente:

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 patronos, 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.

Además, la propia Ley, en su artículo 366 señala que sólo podrá negarse el registro de un sindicato en los siguientes casos:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Conforme a lo expuesto, si la ley no señala como requisito previo para obtener el registro de un sindicato el consistente en que se acredite la relación de trabajo subordinado con la empresa y la calidad de trabajadores de los integrantes, el juez de Distrito no tuvo razón si consideró que la autoridad responsable resolvió con apego a la ley al negar el registro solicitado por los recurrentes por no haber acreditado esos extremos, supuesto que no estaban obligados a ello.

Por lo tanto, tomando en cuenta que el registro sólo puede negarse por las causas limitativamente señaladas en el segundo de los preceptos arriba mencionados, es indudable que al negarse el registro de un sindicato por causa diversa y no prevista en la ley, se ocasiona agravios a los solicitantes.

No pasa desapercibido que la responsable, antes de otorgar el registro a un sindicato, puede ordenar las diligencias que estime

pertinentes para corroborar el carácter de trabajadores de la empresa de los integrantes de la agrupación, buscando una mayor seguridad jurídica en su resolución, pero al no estar establecido este requisito como una carga de los solicitantes, no puede negarse el registro argumentando su incumplimiento”.

Amparo en revisión 342/83. Roberto Arias Ortega y Co-agraviados. 13 de octubre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquinca Muñoz.

Séptima Época	Instancia: Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo
Tesis Aislada	Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen: 169-174	Página 208

**“Sindicatos, registro de los. Negativa. Quienes deben promover el juicio de amparo indirecto en su contra.** La totalidad de los integrantes del Sindicato debieron promover el juicio de amparo y no su Secretaría General, por carecer de personalidad jurídica para ello, debido a que la responsable negó el registro a dicho sindicato, requisito necesario para la existencia jurídica de éste. No se opone a lo anterior que el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo disponga que la representación de un sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, pues esto debe entenderse que es en relación con el sindicato que a través de su registro haya quedado legalmente constituido, conforme a lo dispuesto en el artículo 365 de dicho ordenamiento y, como consecuencia, adquirido personalidad jurídica.

Improcedencia 120/83. Sindicato de Trabajadores de la Alianza Francesa de México. 13 de mayo de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquinca Muñoz.

En lo referente a las diferencias y similitudes entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, y sus consecuencias, mencionaremos la siguiente jurisprudencia:

Séptima Época	Instancia: Cuarta Sala
Tesis Aislada	Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen: Apéndice de Jurisprudencia	Página 60

**Contrato-Ley. Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley** tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo este lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia

de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continúa teniendo aplicación el contrato colectivo.

Y por último, en lo que hace a la huelga encontramos las siguientes:

Octava Época	Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Jurisprudencia	Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: III, 2ª parte-2, enero a junio de 1989	Página: 921
Tesis: XX. J/I	

**HUELGA, EMPLAZAMIENTO A LA. CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** De conformidad con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, **sólo se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga** cuando sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la ley en la materia, o sea, **presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo**, o el administrador del contrato-ley, y por ende, cualquier irregularidad o deficiencia en el contrato colectivo registrado no puede invocarla un sindicato ajeno a la relación, para de esta manera pretender el emplazamiento a huelga, porque **el legislador es determinante al señalar los presupuestos de procedencia.**

Amparo en revisión 366/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 24 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Marcos Arturo Nazar Sevilla. Secretario: Miguel Eusebio Selvas Costa.

**CAPITULO IV**  
**DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LA LEY**  
**FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE**  
**LOS TRABAJADORES EN LA LEY FEDERAL DE LOS**  
**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Una vez que analizamos los conceptos generales, los antecedentes históricos y el marco jurídico de nuestro trabajo, finalmente en este capítulo expondremos nuestras conclusiones fundamentándola con base en el estudio e investigación que hemos realizado durante la elaboración de los capítulos anteriores.

**1. De las Relaciones Colectivas de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo**

Como pudimos observar, la Ley Federal del Trabajo al regular las relaciones colectivas de trabajo, lo hace de una manera más explícita en comparación de como son reguladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es así que vale la pena hacer algunas consideraciones respecto a algunas de las instituciones de derecho colectivo que se manejan en la Ley.

En primer término nos referiremos al sindicato, para lo cual consideramos importante precisar algunos aspectos terminológicos sobre él y el sindicalismo, ya que al primero se le concibe como la asociación de trabajadores o patrones que se unen para la defensa y mejoría de sus respectivos intereses, y el segundo, como el movimiento desarrollado en el ámbito de la producción, perteneciente en gran proporción a los sindicatos.

Como pudimos observar los sindicatos de los trabajadores en general y los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, revisten una gran diferencia en la forma en que están regulados en cada una de sus leyes reglamentarias, las cuales mencionaremos un poco más ampliamente más adelante; situación que a nuestro parecer viola el derecho de huelga de los trabajadores regulados en el Apartado B del artículo 123 Constitucional.

Por lo que respecta al contrato colectivo de trabajo, pudimos percatarnos que las necesidades de los grupos van cambiando a medida que éstos evolucionan, es por eso que resulta necesario que las cláusulas de los contratos colectivos sean revisadas periódicamente. Su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se haya celebrado el contrato colectivo de trabajo, teniendo así un carácter específico sobre una empresa y un sindicato determinados.

Sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo hay un gran número de estudios y opiniones al respecto, las cuales se pueden resumir en dos puntos de vista que son:

- El primero es aquel que lo cataloga efectivamente como un contrato, aunque con características especiales y
- El segundo que lo considera como una convención que establece intereses que pueden ser regidos o reglamentados con posterioridad por el contrato individual de trabajo.

Esta figura no es contemplada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora bien, referente a la figura del Contrato-Ley, consideramos importante mencionar lo que Néstor De Buen señala al decir que "su creación se integra en un acto de derecho social de realización obligatoria para los patrones 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".<sup>54</sup>

La figura del Contrato-Ley, tampoco se da en la Legislación Burocrática, ya que no existen este tipo de contratos entre los sindicatos y las dependencias de la Federación.

Por lo que toca al reglamento interior de trabajo y su naturaleza jurídica, Néstor de Buen señala que "el reglamento nace de un acuerdo entre las partes, teniendo naturaleza normativa al igual que el contrato colectivo de trabajo, pero además está sujeto (a petición de cualquiera de las partes) al control estatal, dependiendo de su depósito su eficacia; siendo un negocio jurídico formal".<sup>55</sup>

Mario de la Cueva compara al reglamento interior de trabajo con los reglamentos administrativos que expide el poder Ejecutivo, al señalar que "ambos crean disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales, concretamente, para el desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento. El reglamento interior es un acto regla, creador de normas generales".<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Tomo Segundo, p. 849.

<sup>55</sup> Idem., p. 862.

<sup>56</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit., Tomo II, p. 494.

Nosotros coincidimos con lo señalado por Néstor de Buen, al decir que es un negocio jurídico que nace de un acuerdo entre las partes, sujeto a un cierto control por parte del Estado.

Esta figura tampoco está regulada como tal en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero podría ser comparada con las condiciones de trabajo que más adelante analizaremos.

Por último abordaremos lo correspondiente a la huelga y para poder entender la naturaleza jurídica del derecho de huelga, es necesario distinguir entre lo que es éste derecho en sí y el ejercicio del mismo.

- El derecho de huelga es la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento; no es un derecho individual de los trabajadores sino un derecho de la clase trabajadora.
- Por su parte, su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales, siendo éstos, la suspensión de labores y que la ley les atribuye consecuencias jurídicas.

El derecho de huelga en la Ley Burocrática se ve coartado por el legislador al señalar hipótesis de difícil realización, más bien casi imposibles de que se den, por lo que casi podemos asegurar que nunca se podría dar una huelga de los trabajadores regulados por esta Ley. En el siguiente punto abordaremos un poco más sobre este tema.

## **2. De la Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio del Estado**

La organización colectiva de los trabajadores al servicio del Estado reviste ciertas características especiales, comparada con la organización colectiva de los trabajadores en general que ya analizamos, por lo cual, corresponde abordar más a detalle en este punto lo referente a dicha forma de organización; iniciando por los sindicatos

El movimiento tendiente a la organización sindical de los empleados públicos ha sido un movimiento que se ha producido en los más importantes Estados contemporáneos y que ha sufrido en ellos un gran número de vicisitudes.

Gabino Fraga menciona que “se ha objetado el derecho de sindicalizarse alegando que el sindicato es una organización con vista a la huelga, la cual es contraria al funcionamiento normal y continuo del servicio público, que amenaza la organización constitucional del Estado por tender a constituir como forma de representación nacional la de las fuerzas económicas en vez del ciudadano. Contra estas objeciones, se ha levantado la defensa aduciendo que ninguno de los peligros que se prevén puede ser justificado si la ley establece una regulación adecuada que garantice el respeto de la jerarquía administrativa y de la organización política y constitucional del Estado”.<sup>57</sup>

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) como ya lo dijimos, es menos explícita que la Ley Federal del Trabajo en varios de los temas referentes a la organización colectiva de

---

<sup>57</sup> FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 32ª edición, Porrúa, México, 1993, p. 153.

los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, por lo que resulta más que necesario mencionar lo dispuesto por el artículo 11 de la LFTSE, al señalar:

Artículo 11. "En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Ernesto Gutiérrez y González considera que "el Título Cuarto de la organización colectiva de los trabajadores al servicio del Estado y de las condiciones generales de trabajo, fue hecho como un engaño, una burla a la ignorancia de este tipo de trabajadores; y demuestra la poca importancia que los legisladores dan a la ciencia del Derecho y a los principios de la técnica legislativa, por no guardar respeto a los preceptos constitucionales".<sup>58</sup>

Ahora bien, son dos los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado:

- El derecho a la sindicalización.
- El derecho a la huelga.

Carlos Morales Paulín, considera que "la libertad sindical de los empleados públicos tiene dos dimensiones, una individual y otra colectiva".<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al Estilo Mexicano, 1ª edición, Porrúa, México, 1993, p. 624.

<sup>59</sup> MORALES PAULIN, Carlos A., Derecho Burocrático, 1ª edición, Porrúa, México, 1995, p. 143.

La individual se caracteriza por el derecho del trabajador a: formar junto con otros empleados a los sindicatos, afiliarse a algún sindicato ya formado, no adherirse a ningún sindicato y a separarse de su sindicato.

En el contexto colectivo, la libertad sindical se presenta cuando existe el derecho de: formar ligas, uniones, federaciones, confederaciones, sin permiso o autorización alguna; incorporarse a las organizaciones o cúpulas ya existentes; no incorporarse o afiliarse a alguna organización y a separarse de ésta cuando se considere necesario.

Para la Legislación Burocrática los sindicatos "son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

En cada dependencia del Gobierno Federal, sólo habrá un sindicato. En el supuesto de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ejercer ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

En lo que respecta al derecho de sindicalización, todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente de cada dependencia, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso a dicho sindicato, no podrá, dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.

Coincidimos con la doctrina, al señalar ésta, que lo dispuesto por este precepto legal es violatorio de garantías individuales y sociales, ya que niega al trabajador el derecho a separarse del sindicato cuando él lo

decida, obligándolo a formar parte del sindicato, aún en contra de su voluntad.<sup>60</sup>

Para la constitución de este tipo de sindicatos se requiere que cuando menos lo formen veinte trabajadores y que no exista en la dependencia otra agrupación mayoritaria.

Por lo que hace al registro sindical, Héctor Santos Azuela, dice que “el registro sindical, como expresión democrática, es realmente ineficaz dentro de éste sector, pues su otorgamiento es obra del Estado, al otorgar la facultad al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de decidir que sindicatos merecen ser registrados”.<sup>61</sup>

El registro de los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, deberá efectuarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien al recibir la solicitud de registro de un sindicato, deberá comprobar por los medios que estime convenientes:

- Que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate.
- Que la organización peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores, es decir, representa el mayor interés gremial.

El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. En los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser

---

<sup>60</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comentada por Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, Pac, México, 1998, p. 97.

<sup>61</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, 1ª edición, Porrúa, México, 1987, p. 193.

mayoritarias, el Tribunal ordenará el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Dentro de los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, está prohibido todo acto de reelección; a este respecto el Dr. José Dávalos considera que “el principio republicano de la no reelección, debe guiar la vida de todas las instituciones del país. Si este principio se mantiene en la Ley y se consolida en la vida cotidiana, estará dada la pauta para la incorporación de los jóvenes y de las mujeres a los centros de decisión de los sindicatos. Los sindicatos deben nutrirse con las mejores esencias que brotan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: antirreeleccionismo, democracia y representatividad, libertad sindical, etc”.<sup>62</sup>

A este respecto, Mariano Herrán Salvati señala que “la intención del legislador al prohibir todo acto de reelección va más allá del hecho de impedir que un comité ejecutivo o directiva sindical participe en un nuevo proceso electoral, ya que impide la permanencia de los dirigentes por cualquier causa como pueden ser prórrogas de la vigencia del mandato, reorganización del órgano directivo, etc”.<sup>63</sup>

## **2.1. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado**

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, únicamente permite que los sindicatos se adhieran a una Federación que es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (en adelante FSTSE),

---

<sup>62</sup> DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, 3ª edición, Porrúa, México, 2000, p. 301.

<sup>63</sup> Legislación Burocrática Nacional, comentada por Mariano Herrán Salvati y Carlos F. Quintana Roldán, Ob. Cit., p. 122.

que es la única central que reconoce el Estado. Esta se registrará por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señale la Ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación.

Los conflictos de trabajo que se susciten entre la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y los sindicatos o sólo entre éstos, se resolverán por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La FSTSE tiene como principio fundamental la defensa de los derechos de los trabajadores, ya sea de carácter laboral, económico, sindical, políticos y sociales. Surge de las luchas revolucionarias de los trabajadores, inspirando su acción en los postulados de la Revolución Mexicana.

La FSTSE respetuosa de la libertad de pensamiento que constituye un amplio frente de lucha a favor de los intereses de los trabajadores que integran los sindicatos Federados, sin consideraciones de posturas filosóficas, políticas o corrientes ideológicas, las cuales tienen derecho de existir bajo un régimen de respeto recíproco; por lo que escuchará las opiniones de todos sus miembros, las críticas o sugerencias que tiendan a lograr la superación en sus actividades, en bien de sus representados, acatando los acuerdos de las mayorías.

Dentro del programa de acción que tiene la FSTSE, vale la pena destacar los puntos siguientes:

- Propiciar la constante colaboración de la Central y la de las organizaciones sindicales que la conforman, con las instituciones de la República, en su lucha por alcanzar la justicia social y la distribución equitativa de la riqueza, así como su participación en todos los planes de desarrollo que promuevan en beneficio del pueblo mexicano, tales como el Plan Nacional de Desarrollo.
- Participar con los sindicatos federados en el proceso de la reforma política, dentro del marco de la vida democrática del país buscando que ésta sea integral.
- Robustecer las relaciones de la Federación con los gobiernos de las Entidades Federativas, a través de sus Comités Estatales y Municipales.
- Con base en una mayor productividad del trabajo, procurar una mejor proyección de la nueva imagen del servidor público.
- Llevar a cabo la elaboración de estudios que adecuen la estructura del sindicalismo de los servidores públicos en relación con su proceso evolutivo y los cambios sociales, políticos y económicos que se generen en el país.
- Mediante su representación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje mantener la pronta y expedita impartición de la justicia a favor de los trabajadores al servicio del Estado.
- Pugnar porque en la elaboración o revisión de las Condiciones Generales de Trabajo participen, con la misma categoría, tanto los representantes de los Titulares como los representantes de los sindicatos.
- Luchar en forma constante por la elevación de los salarios de los trabajadores y por la incorporación al sueldo de las compensaciones y otras percepciones que reciban por su trabajo, para efectos de la Ley del ISSSTE.

Dentro de los objetivos primordiales que tiene la FSTSE, podemos destacar:

- Pugnar por la vigilancia y la actualización de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en beneficio de sus agremiados.
- Garantizar y defender los intereses de los Sindicatos Federados.
- Pugnar por las reformas necesarias a las disposiciones jurídicas que mejor garanticen los derechos y prerrogativas de los trabajadores organizados al servicio del Estado.
- Luchar permanentemente por la elevación del nivel económico, cultural, social y político de los trabajadores.
- Luchar por la expedición de leyes de seguridad y previsión social y por la reforma de las ya existentes, tendientes a mejorar las prestaciones de los trabajadores.
- Todo aquello que convenga a los intereses de los trabajadores.

La estructura de la FSTSE descansa sobre la base de los Sindicatos Federados constituidos de conformidad con la LFTSE.

La FSTSE goza de plena soberanía, la cual reside original y esencialmente en sus miembros, y es ejercida a través de sus órganos de gobierno. Éstos órganos de gobierno son:

- Congreso Federal. Es la máxima autoridad de la FSTSE, está integrado por cinco Delegados de cada uno de los Sindicatos Federados; se reunirá cada tres años contados a partir de la fecha de elección del Comité Ejecutivo Nacional.

- Consejo Federal. Se divide en ordinarios que se celebran cada doce meses y extraordinarios que se celebran cuando lo considere necesario el Comité Ejecutivo Nacional. Se integra con tres delegados de cada uno de los sindicatos y se reunirá de acuerdo a la convocatoria emitida por el Comité Ejecutivo.

- Comité Ejecutivo Nacional. Es el órgano de gobierno sindical, representativo de los intereses generales de la FSTSE, por lo que es el ejecutor de los acuerdos emanados de Congresos y Consejos Federales y del Estatuto de la Federación. Este comité será electo en Congreso Federal y durará tres años en su ejercicio y está integrado por los secretarios siguientes: Secretario General, de Trabajo y Conflictos, de Organización, Previsión Social, Acción Política, Coordinación para Condiciones Generales de Trabajo, Finanzas, Promoción y Capacitación Administrativa, Planeación, Patrimonio Sindical, Promociones Económicas, Relaciones Internacionales, Ajustes y Presupuestos, Pensiones y Jubilaciones, Fomento de la Vivienda, Relaciones Nacionales, Divulgación Ideológica, Acción Educativa y Alfabetización, Fomento Turístico, Promoción Deportiva, Promoción Cultural y Recreativa, Problemas Técnicos, Fomento Cooperativa, Asuntos Escalafonarios, Acción Social, Educación Sindical, recursos Humanos, Evaluación, Estadística, Acción Editorial, Relaciones Públicas, Propaganda, y de Actas y Acuerdos.

- Comisiones Nacionales Autónomas. Son los órganos encargados de vigilar y sancionar los actos realizados por los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, Direcciones y Comisiones Nacionales, expresamente señalados en el estatuto de la FSTSE; durarán en sus funciones tres años.

- Comités Ejecutivos Estatales y Municipales. Son los que se constituyen en cada Estado con los servidores públicos, dependientes de

los Poderes de la Unión, en cada Entidad federativa, sin mengua de la autonomía de los Sindicatos Federados.

El patrimonio de la FSTSE se constituye con los bienes muebles e inmuebles que se encuentran sujetos al dominio directo de la organización, así como los que en el futuro adquiriera para el cumplimiento de sus funciones o para el otorgamiento de beneficios de carácter social y recreativo para los trabajadores. Asimismo, forman parte del patrimonio de la FSTSE, los fondos recaudados por conceptos de cuotas aportadas por los Sindicatos Federados y los provenientes de donaciones o legados hechos a su favor. Para la FSTSE, se establece como aportación ordinaria, la de un décimo por ciento sobre las cuotas ordinarias que aportan cada uno de los miembros de los Sindicatos Federados.

La FSTSE se constituye por tiempo indefinido y solamente podrá disolverse cuando así lo acuerden las cuatro quintas partes de los Sindicatos Federados.

## **2.2. Condiciones Generales de Trabajo**

Para Miguel Acosta Romero, las condiciones generales de trabajo “son el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo. Contienen medidas para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas; reglas sobre exámenes médicos periódicos, y en algunos casos, estímulos”.<sup>64</sup>

Las condiciones generales de trabajo se fijarán por el titular de la

---

<sup>64</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, Ob. Cit., p. 260.

dependencia respectiva tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

Los sindicatos que objetaren substancialmente las condiciones generales de trabajo, pueden ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quién resolverá de plano.

Las condiciones generales de trabajo deberán establecer:

- La intensidad y calidad del trabajo.
- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales.
- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos.
- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.
- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Según lo dispone la Ley, en su artículo 90, las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Así mismo, deberán ser autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento (artículo 91).

## 2.3 Huelga

Para finalizar mencionaremos brevemente algunos aspectos de la huelga de los trabajadores al servicio del Estado.

Andrés Serra Rojas señala que “El derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado es consecuencia de un largo proceso de luchas sociales, y que ya analizamos en este trabajo; este proceso ha considerado que no deben negarse a los empleados públicos los mismos derechos que han logrado los demás trabajadores. Sin embargo, debido a la naturaleza especial y delicada de la función pública, no ha sido posible equiparar totalmente la situación obrero-patronal a la de la Administración Pública. Esto se debe a que el Estado es servidor de los intereses generales, sus actos no tienen el espíritu de lucrar y las actividades comerciales e industriales que realiza no están motivadas por razones económicas”.<sup>65</sup>

La Ley hace una distinción entre lo que es la declaración de huelga y la huelga propiamente dicha. La primera, es la manifestación de la voluntad, acreditada formalmente, por la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores si el titular de la misma no accede a sus peticiones (artículo 93). La segunda, es el acto formal de la suspensión temporal del trabajo, una vez cumplidas las formalidades y términos exigidos por la Ley.

Por determinación del artículo 92 de la LFTSE, “huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición

---

<sup>65</sup> SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Primer Curso, 20ª edición, Porrúa, México, 1999, p. 471.

de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.”

Por disposición de la ley, los trabajadores al servicio del Estado podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra al apartado “B” del artículo 123 Constitucional (artículo 94 de la LFTSE).

Del precepto anterior, se desprenden las causas que dan origen a una huelga de los trabajadores al servicio del Estado, y que es, cuando sean violados de manera general y sistemática los derechos consagrados en el artículo 123 de la Constitución, lo cual en la práctica resulta muy difícil que se dé esta situación. Prácticamente con esto, el legislador está impidiendo que los trabajadores burocráticos ejerzan el derecho de huelga, además de ser poco explícito con las características “general” y “sistemática”.

Referente a este tema, Hugo Italo Morales S. Y Rafael Tena Suck, señalan que se entiende por “general” como la violación en grado superior o el incumplimiento de todos los preceptos y a todos los trabajadores; y por “sistemático” se entiende una reiteración constante y permanente de un conjunto de principios.<sup>66</sup>

Como podemos ver, resulta bastante difícil que se configuren estos supuestos por lo que consideramos una falacia la existencia de esta figura como derecho de los trabajadores al servicio del Estado.

---

<sup>66</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comentada por Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, Ob. Cit., p. 113.

No obstante lo anterior, el legislador complica aún más el ejercicio de este derecho al señalar en el artículo 101 de la Ley, que se requiere que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decida si efectivamente se produjo esta violación de derechos y si quedaron satisfechos o no los requisitos que exige la ley.

A este respecto, la doctrina considera que la explicación de estos requisitos señalados en la ley, se puede encontrar en la naturaleza de los servicios que desarrollan las dependencias del Estado; puesto que es de interés público que no haya interrupciones en la función pública; lo anterior lleva a los legisladores a restringir el derecho de huelga, a diferencia de la huelga de los trabajadores en general.

Aún más, hay autores que consideran que el Estado viola el derecho universal de huelga, ya que obstaculiza su procedencia o ejercicio al establecer hipótesis normativas de difícil aplicación, permitiendo que se pasen por alto las normas fundamentales, lo cual es antijurídico y un evidente abuso de autoridad. Nosotros coincidimos plenamente con estas ideas por las razones antes expuestas.

La huelga de los trabajadores al servicio del Estado, únicamente suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento. Por otra parte la huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. También la Ley sanciona los actos de violencia cometidos por los huelguistas con la pérdida de la calidad de trabajador y su consignación ante las autoridades competentes en el caso de que los actos sean constitutivos de algún delito.

Ernesto Gutiérrez y González señala, muy atinadamente a nuestro parecer, que "resulta deshonesto por parte de la Ley, decir que se les da este derecho a los trabajadores al servicio del Estado, siendo que realmente no es así. Lo honesto sería negarles el derecho de huelga, pues por razones históricas, filosóficas y de orden público, debe negarse ese derecho a este tipo de trabajadores, y en general a todos aquellos trabajadores que con sus labores satisfagan un servicio público".<sup>67</sup>

Para declarar una huelga se requiere que:

- Se ajuste a los términos del artículo 94 de la Ley, es decir, que se violen de manera general y sistemática los derechos consagrados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional.
- Sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Antes de llevar a cabo la suspensión de labores, los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación (artículo 100).

La Ley dispone (artículo 101) que una vez recibida la copia del escrito donde se acuerda la huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, si la huelga

---

<sup>67</sup> GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Ob. Cit., p. 627.

es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos que contempla la ley y que ya mencionamos. Si la huelga es considerada legal, el Tribunal procederá a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Una vez declarada la huelga como legal, y transcurrido el término de diez días señalado con antelación, de no haber llegado a un acuerdo las partes en las audiencias de avenimiento, los trabajadores estarán en condiciones de suspender las labores en la dependencia de que se trate (artículo 102). Eso sí, si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal Federal declarará que no existe el estado de huelga; y fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, serán cesados de sus labores sin responsabilidad alguna para el Estado, salvo en caso de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores (artículo 103).

Asimismo, al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública (artículo 109).

El otro supuesto de la huelga es que ésta sea considerada como ilegal por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; en este caso se prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto se considerará como causa justificada de cese y se

dictarán por parte del Tribunal las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión de labores. En caso de que los trabajadores suspendan las labores, quedarán cesados por este sólo hecho, sin responsabilidad para los titulares de la dependencia (artículos 104 y 105).

También la huelga será declarada como ilegal y delictuosa según lo dispone el artículo 106 de la Ley, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional; siendo éstos últimos los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto.

### 3. Cuadro Comparativo

Una vez analizada la organización colectiva de los trabajadores, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, presentamos un cuadro comparativo de algunos puntos que consideramos tiene trascendencia mencionarlos, así como la forma en que están regulados cada uno de ellos en las leyes respectivas, con sus similitudes y diferencias.

TEMA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	OBSERVACIONES
♦ Sindicatos su definición.	♦ Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Art. 356)	♦ Asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. (Art. 67)	Como podemos ver el objeto o fin es el mismo.

TEMA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	OBSERVACIONES
♦ Separación del trabajador del sindicato.	♦ Puede dejar de formar parte del sindicato cuando el trabajador lo decida. (Art. 358)	♦ Una vez que formen parte de el sindicato, el trabajador no se puede separar, aún en contra de su voluntad. (Art. 69)	Como es regulado en la LFTSE resulta violatorio de derechos al no permitir al trabajador separarse del sindicato cuando él lo decida.
♦ Trabajadores de confianza	♦ No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero no se prohíbe que ellos formen los suyos. (Art. 363)	♦ No pueden formar parte de los sindicatos y no está abierta la posibilidad de que ellos formen los suyos. (Art. 70)	La LFTSE no permite que los trabajadores de confianza puedan formar sus propios sindicatos, ya que sólo puede existir un sindicato por Dependencia.
♦ Requisitos para constituir un sindicato.	♦ Deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. (Art. 364)	♦ Cuando menos los deberán formar veinte trabajadores.  ♦ Que no exista en la dependencia otra agrupación mayoritaria. (Art. 71)	La LFTSE sólo permite un sindicato por Dependencia.
♦ Registro	♦ Se hace ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según sea de materia federal o local. (Art. 365)	♦ Es ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (Art. 72)	
♦ Estatutos	♦ La Ley establece claramente que es lo que deben contener los estatutos de los sindicatos. (Art. 371)	♦ Esta Ley no menciona nada al respecto en ninguno de sus artículos, referente a que es lo que deben contener los sindicatos.	Consideramos necesario que la LFTSE mencione el contenido de los estatutos.

TEMA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	OBSERVACIONES
♦Cláusula de exclusión	♦Es contemplada en la Ley este tipo de cláusula. (Art. 395)	♦No se acepta en ningún caso. (Art. 76)	
♦Obligaciones	<p>♦Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.</p> <p>♦Comunicar a la autoridad dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos.</p> <p>♦Informar cada tres meses de las altas y bajas de sus miembros.</p> <p>♦Informar a la autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. (Art. 377)</p>	<p>♦Proporcionar los informes que solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>♦Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su Comité Ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que se hagan a los estatutos.</p> <p>♦Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante él, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándoles la cooperación que les solicite.</p> <p>♦Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando así les fuere solicitado. (Art. 77)</p>	Son similares como se puede observar.

TEMA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	OBSERVACIONES
♦Federaciones y Confederaciones.	♦Se pueden formar las federaciones y confederaciones que sea necesario. (Art. 381)	♦La única federación reconocida es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). (Arrt. 78)  No señala nada sobre su integración y objetivos.	
♦Huelga. Definición.	♦Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. (Art. 440)  El tema es abordado de manera más explícita.	♦Es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos que esta Ley establece. (Art. 92)  El tema no se aborda tan ampliamente como en la LFT.	La LFTSE coarta el derecho de huelga al establecer hipótesis normativas difíciles de alcanzar.
♦Objetivos de la huelga	♦El equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.  ♦Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. (Art. 450)	♦Podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra al apartado "B" del artículo 123 Constitucional. (Art. 94).	La LFTSE no es clara al señalar los objetivos de la huelga, sólo menciona cuando se puede hacer uso de ese derecho, al señalar las características general y sistemática que resultan confusas; y con lo cual se pretende violar este derecho.

#### 4. Opinión Personal

Como pudimos observar, la creación de los principales ordenamientos jurídicos en materia laboral que actualmente nos rigen (Artículo 123 Constitucional, Ley Federal del Trabajo y Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado) fue fruto del gran esfuerzo de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida, y significaron un gran logro en esos tiempos.

En lo que respecta al artículo 123 de nuestra Carta Magna, ha sido objeto de numerosas críticas por parte de los estudiosos de la materia, la forma en que está integrado (apartados A y B), y los motivos que llevaron al legislador a hacer esta distinción entre los trabajadores en general y los trabajadores al servicio del Estado. Lo anterior incluso ha llevado a algunas de estas personas a proponer la desaparición de los apartados y concentrar en uno solo a ambos tipos de trabajadores.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo desde su creación presentó algunas lagunas que han tenido que ser subsanadas mediante reformas posteriores y así apegarse lo mejor posible a las necesidades actuales; pero aún falta mucho por hacer. En lo que respecta a nuestro tema, consideramos que como se encuentra regulado actualmente, principalmente en la Ley Federal del Trabajo, es adecuado, aunque de eso a que se cumpla en la práctica es muy diferente.

Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado presenta una gran ausencia de técnica y estética jurídicas, al menos en lo que se refiere a nuestro tema, ya que no regula de manera adecuada lo referente a las relaciones colectivas laborales de este tipo de trabajadores como lo pudimos observar en el desarrollo de nuestro

trabajo. Tan es así, que los capítulos del TÍTULO CUARTO, DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, no tienen denominación, lo cual atenta contra los principios de Estética Jurídica, y Educativo del Derecho; y desde luego, esto evidencia también falta de técnica legislativa y jurídica.

Ahora bien, el hacer una distinción entre los trabajadores en general y los trabajadores al servicio del Estado, conlleva a una falta de justicia social en las relaciones colectivas que se dan en nuestro país, puesto que si consideramos a ésta última, como una aspiración de los seres humanos para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en general, sin que exista distinción alguna, estamos contraviniendo sus fines.

Aunado a lo anterior, el hecho de distinguir entre estos tipos de trabajadores hace que nuestra legislación vaya en contra del objeto que persigue el Derecho Social, que es proteger a los más débiles y conseguir la igualdad de derechos entre los diferentes tipos de trabajadores, cosa que no se da.

Por lo anterior, nos permitimos presentar las siguientes opiniones sobre algunos temas tratados en el presente trabajo y que consideramos relevantes.

En lo que respecta al concepto de sindicato que maneja por una parte la Ley Federal del Trabajo y por la otra la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, resultan muy similares; con la diferencia que la primera sigue el sistema denominado sindicalismo plural, que permite la existencia de tantos sindicatos como quieran los trabajadores; y por el contrario la segunda es muy clara al señalar que en

cada dependencia del Gobierno Federal sólo habrá un sindicato y será el mayoritario, a quién se le otorgará el reconocimiento en caso de que pretendan ejercer ese derecho varios grupos de trabajadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no especifica cuantos tipos de sindicatos existen, sino que esto se debe inferir de la lectura de uno de sus preceptos, y es que en las dependencias del Gobierno sólo funciona un tipo de sindicato, que equivale al sindicato de empresa que contempla la Ley Federal del Trabajo, la cuál si establece claramente los cinco tipos de sindicatos que pueden darse. Por lo anterior, sería conveniente que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado abordara más ampliamente este tema y así evitar cualquier interpretación errónea al respecto.

El derecho de sindicalización contemplado en la Ley Federal del Trabajo es genérico, porque pueden crearse tanto sindicatos de trabajadores como de patrones. Por su parte, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, únicamente permite la creación de sindicatos de trabajadores y no la de patrones o empleadores.

Resulta incongruente, y necesaria su modificación, la forma en que se maneja la libertad sindical en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que es muy diferente y no debería de serlo; incluso como es regulada en ésta última resulta violatoria de derechos al negar al trabajador el derecho a separarse de un sindicato cuando él lo decida, obligándolo a formar parte de él aún en contra de su voluntad.

En lo que se refiere a los trabajadores de confianza, consideramos que la Ley Federal del Trabajo debería ser más clara, porque únicamente

prohíbe *expresamente* a este tipo de trabajadores ingresar a los sindicatos de los demás, dejando abierta la posibilidad de que ellos formen sus propios sindicatos, lo cual no es señalado en la Ley. Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado también prohíbe expresamente a este tipo de trabajadores formar parte de los sindicatos y se infiere de la lectura del precepto que ellos no pueden formar sus propios sindicatos ya que sólo puede existir uno por Dependencia.

El tema de los trabajadores de confianza es muy polémico y resultaría interesante analizar más a fondo la viabilidad de continuar con esta distinción entre trabajadores de confianza y el resto de los trabajadores (lo cual va en contra de los principios del derecho y justicia sociales), porque a los primeros se les niegan y coartan sus derechos sindicales al establecerse estas prohibiciones que hemos comentado y a fin de cuentas son trabajadores y prestan un trabajo personal subordinado al parejo de los demás, independientemente del tipo de actividades que realizan. Más aún, sabemos que existen un gran número de trabajadores que perteneciendo a un sindicato realizan actividades de las consideradas de confianza y gozan de sus derechos sindicales, lo que resulta injusto con aquellos trabajadores que tienen una plaza de confianza y muchas veces no realizan este tipo de actividades y a ellos si se les niegan estos derechos.

Otro punto que consideramos importante y de necesaria corrección, es de que se clarifique tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la forma en que deberán ser integradas las mesas directivas de los sindicatos. Dado que la primera, solo indirectamente en algunos de sus preceptos hace referencia a dicha integración por medio de secretarías, mencionando al secretario general, al de organización y al de actas, dando

por un hecho la existencia de éstos, pero no menciona la forma ni cuantas secretarías deben integrar las mesas directivas de los sindicatos, lo que se presta a confusión. Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa a este respecto, lo cual creemos debería ser incorporado a esta Ley.

Desde nuestro punto de vista, resultan exagerados los documentos que deben remitir los sindicatos para la obtención de su registro ante las autoridades correspondientes, contemplados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su fracción IV del artículo 72; al solicitar una lista de los miembros de que se componga el sindicato, su estado civil, empleo que desempeña, su sueldo que percibe y sus antecedentes como trabajador; datos que resulta por demás absurda su petición y sin ninguna trascendencia jurídica; o ¿a caso se le va a negar el registro a un sindicato que sus trabajadores perciban un sueldo en particular? o ¿que es necesario tener cierto estado civil para formar parte de un sindicato?.

La Ley Federal del Trabajo permite que se formen las federaciones y confederaciones que sean necesarias y por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado únicamente reconoce a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. En nuestro país no es difícil darse cuenta que este tipo de organismos no cumplen la finalidad para la cual fueron creados, porque sus dirigentes persiguen fines de carácter político y partidistas, en lugar de luchar por mejorar las condiciones de vida de la clase obrera; por lo cual, es necesario y urgente regular sus actividades de una manera más estricta y rigurosa e imponer las sanciones correspondientes cuando no se cumpla con ese fin.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prohíbe tajantemente aceptar la cláusula de exclusión de ingreso y separación que si contempla la Ley Federal del Trabajo en el contenido de los contratos colectivos de trabajo. Esta disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo ha originado un sin número de críticas por parte de la doctrina, al señalar que la misma ley se contradice en su articulado, porque en un principio menciona que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, y más tarde autoriza al patrón mediante estas cláusulas a separar del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean expulsados del mismo

Coincidimos plenamente con algunos autores, al considerar que lo señalado con antelación en la Ley Federal del Trabajo, resulta anticonstitucional, en razón de que va en contra de la libertad de trabajo y libertad sindical, al coartar la libertad del trabajador para abandonar y afiliarse al sindicato que desee, obligándolo a pertenecer a un sindicato, aún en contra de su voluntad, con tal de no perder su empleo; por lo cual, es necesario corregir en nuestra legislación esta situación.

En lo que respecta al derecho de huelga y desde nuestro punto de vista, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado viola este derecho al obstaculizar su procedencia o ejercicio, estableciendo hipótesis normativas de difícil aplicación, como es lo dispuesto por el artículo 94 de la Ley, al señalar que los trabajadores al servicio del Estado podrán hacer uso del derecho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos consagrados en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional; situación que resulta más que confusa.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. Los motivos que llevaron al legislador a regular en dos apartados diferentes, con sus respectivas leyes reglamentarias, a los trabajadores en general y a los trabajadores al servicio del Estado, se enfocan más que nada a la finalidad que persiguen los patrones respectivos, a saber: las empresas y el Estado; siendo para las primeras el lucro y para el segundo, prestar un servicio público que es de interés social.

SEGUNDA. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al regular las relaciones colectivas de sus trabajadores, carece de técnica y estética jurídicas, porque la mayoría de sus capítulos no tienen denominación; asimismo desvirtúa algunas de las instituciones colectivas contempladas en ese capítulo, verbigracia, el sindicato y la huelga, además de no ser clara ni precisa en varios de sus temas. Consideramos que en parte el legislador intenta subsanar estas deficiencias, o al menos así parece, al señalar en el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que en lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente , y en primer orden, la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. La forma como son reguladas algunas instituciones colectivas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado resulta violatorio de derechos, además de ir en contra de los principios y fines que identifican y buscan el derecho y justicia sociales; por lo que, en algunos casos, por ejemplo, las Condiciones Generales de Trabajo, sería mejor que no se regularan; en el entendido de que así tendría que ser

aplicable de manera supletoria lo señalado en la Ley Federal del Trabajo a ese respecto.

CUARTA. Las instituciones colectivas de trabajo, donde se presentan los casos señalados con antelación son: el sindicato, la huelga y las condiciones generales de trabajo. En lo que respecta a los sindicatos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el legislador atendió más que nada a cuestiones de carácter político y al establecimiento de medios de control para los mismos. Aquí se ve coartada la libertad del trabajador de separarse de un sindicato cuando él lo decida, además de no darle opción de escoger al establecer la sindicación única. En general, la institución del sindicato se ha desvirtuado tanto para los trabajadores en general como para los trabajadores al servicio del Estado, porque no cumplen con el fin para el cual fueron creados, que es el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; sino, por el contrario, en la mayoría de los casos, los sindicatos son utilizados para alcanzar puestos políticos y crear cacicazgos por parte de sus líderes, prevaleciendo antes que nada la arbitrariedad, inequidad y una gran ausencia de justicia social.

QUINTA. El derecho de huelga como es regulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se ve coartado, debido a que el legislador establece con toda intención para su ejercicio, hipótesis o supuestos casi imposibles de realizarse, a saber: la violación general y sistemática de los derechos consagrados en el apartado B del artículo 123 Constitucional. Nos queda clara la intención del legislador al regular esta institución y dificultar el hecho de que se lleve a cabo una huelga en las dependencias del Gobierno, situación que ocasionaría un grave problema para la sociedad; pero consideramos que sí es factible regularla técnicamente, siguiendo las bases señaladas en la Ley Federal del

Trabajo, y adecuando el procedimiento de huelga a las características propias del servicio público.

SEXTA. Otra institución colectiva regulada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera incorrecta, son, a nuestro parecer, las condiciones generales de trabajo que se establecen y rigen en cada una de las dependencias del Gobierno Federal; ya que, en su creación, no participan de manera activa los trabajadores, debido a que son fijadas por el titular de la dependencia y la Ley señala que se tomará en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, revisándose cada tres años. Sabemos que la realidad es otra, porque en la mayoría de los casos no se toma en cuenta la opinión de los sindicatos, ni tampoco se revisan en el periodo mencionado, es así, que casi todas las condiciones generales de trabajo de las dependencias de gobierno, datan de hace varios años y resultan por demás obsoletas a las necesidades actuales de este tipo de trabajadores.

SÉPTIMA. Por lo tanto, consideramos que sí es posible cambiar la forma en que están reguladas las instituciones colectivas laborales y regular las que no lo estén, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Desde luego, que las instituciones incompatibles con el servicio público, como el contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley, no se establecerán en dicha Ley; pero las demás instituciones, sí son susceptibles de ser reguladas, adecuándolas a las características del servicio público. Porque de lo que se trata es hacer eficaz el fin primordial e inmediato del Derecho del Trabajo y del Derecho Burocrático: proteger a quien vive de su trabajo y procurarle una vida digna y decorosa.

## BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, 1ª edición, Porrúa, México, 1995.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª edición, Sista, México, 1994.

CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, 20ª edición, Heliastra, Buenos Aires, 1981.

CASTORENA, José de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Porrúa, México, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 9ª edición, Trillas, México, 1998.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Estudios de Derecho del Trabajo, 1ª edición, Porrúa, México, 1997.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 9ª edición, Porrúa, México, 1999.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, 2ª edición, Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 19ª edición, Porrúa, México, 2003.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 15ª edición, Porrúa, México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo Primero, 10ª edición, Porrúa, México, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo Segundo, 17ª edición, Porrúa, México, 2003.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, 1ª edición, Porrúa, México, 1983.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Compilación de Normas Laborales Comentadas, Tomo 2º, 1ª edición, Porrúa, México, 2002.

FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 41ª edición, Porrúa, México, 1993.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 20ª edición, Porrúa, México, 1998.

GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, 1ª edición, Porrúa, México, 1990.

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al Estilo Mexicano, 1ª edición, Porrúa, México, 1993.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 3ª edición, Porrúa, México, 1999.

MACCHIAVELO CONTRERAS, Guido, Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y Análisis de sus Normas, Jurídica de Chile, 1989.

MARGADANT, S, Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 12ª edición, Esfinge, México, 1995.

MORALES PAULÍN, Carlos, Derecho Burocrático, 1ª edición, Porrúa, México, 1995.

ROVAIX, Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, 1ª edición, Comisión Nacional Editorial del CEN del PRI, México, 1984.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y el Estado, 1ª edición, Trillas, México, 1991.

SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, 1ª edición, Porrúa, México, 1987.

SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo Primer Curso, 20ª edición, Porrúa, México, 1999.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 9ª edición, Porrúa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, 2ª edición, Porrúa, México, 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México, 1950.

WOLDENBERG, José y Luis E. Jiménez Cacho, Organización y Sindicalismo, 1ª edición, Siglo XXI, México, 1985.

## DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Nueva edición, Heliastra, Buenos Aires, 1993.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, 20ª edición, Heliastra, Buenos Aires, 1981.

DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, 27ª edición, Porrúa, México, 1999.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo I, Driskill, Argentina, 1986.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomos D-H, I-O, P-Z, 15ª edición, Porrúa, México, 2001.

OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Heliastra, Argentina, 1974.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, 18ª edición, Espasa-Calpe, Madrid, 1956.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 6ª edición, Luciana, México, 2003.

Ley Federal del Trabajo, 5ª edición, Luciana, México, 2003.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 43ª edición, Porrúa, México, 2003.

Estatuto de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Legislación Burocrática Federal. Legislación-Doctrina-Jurisprudencia comentada por Mariano Herrán Salvati y Carlos F. Quintana Roldán, 2ª edición, Porrúa, México, 1998.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comentada por Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, 1ª edición, Pac, México, 1988.

## JURISPRUDENCIA

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Tribunales Colegiados de Circuito, Jurisprudencia y Tesis aisladas, 1984, 1989.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, Tesis aisladas, 1983.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Cuarta Sala, Tesis aisladas, 1950, 1989.

Handwritten signature and initials, possibly 'V. B.' and 'S. M.', with a large flourish.