

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**CELEBRACIÓN, REVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO COMO OBJETO DE LA HUELGA**

**TESIS QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA
CLARA ALDAMA BENÍTEZ**

ASESOR DE TESIS: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ

Ciudad Universitaria, 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

MARIO ALDAMA PAREDES Y MARCELA BENÍTEZ LIRA

Por el cariño y apoyo que siempre me otorgaron animándome e impulsándome cada día para realizar todos mis proyectos.

A MIS HERMANAS

LOURDES, CRISTINA, EDITH y NOEMI

Por estar siempre junto a mí alentándome a realizar mis metas.

A MI ESPOSO

MARIO ANDRADE SORIANO

Que con amor me acompañó e impulsó para realizar mis objetivos.

A MI ASESORA DE TESIS

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ

Que con paciencia supo llevarme por el camino correcto para elaborar la presente tesis.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, A LA FACULTAD DE
DERECHO Y A MIS MAESTROS AGRADEZCO LA OPORTUNIDAD, TIEMPO Y
CONOCIMIENTO QUE ME BRINDARON, PARA OBTENER LA PRESENTE
LICENCIATURA.**

CELEBRACIÓN, REVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO OBJETO DE LA HUELGA

CAPÍTULO I CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1.	Concepto de Derecho Colectivo	1
1.2.	Concepto de Coalición	5
1.3.	Concepto de Asociación	8
1.4.	Concepto de Sindicato	14
1.5.	Concepto de Convenio	20
1.6.	Concepto de Contrato	25
1.7.	Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo	26
1.8.	Concepto de Derecho de Huelga	36
1.9.	Concepto de Revisión	41
1.10.	Concepto de Cumplimiento	48

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO

2.1.	Antecedentes de las asociaciones profesionales y sindicatos	55
2.2.	El contrato colectivo en la evolución de México	91
2.3.	Antecedentes históricos de la huelga en México	98
2.4.	Antecedentes constitucionales de la huelga	105
2.5.	Regulación de la huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la de 1970	112

CAPÍTULO III EL DERECHO DE HUELGA

3.1.	Generalidades del procedimiento de Huelga	116
3.2.	Naturaleza Jurídica de la huelga	146
3.3.	Tipos de Huelga	153
3.4.	Titularidad del derecho de huelga	160
3.5.	Coalición y sindicato	163
3.6.	El Contrato Colectivo de Trabajo	184
3.7.	Objetos de la Huelga	211
3.7.1.	Celebración del Contrato Colectivo	216
3.7.2.	Revisión del Contrato Colectivo	220
3.7.3.	Cumplimiento del Contrato Colectivo	225
3.8.	Requisitos de la Huelga	231
3.9.	Etapas de la Huelga	237
3.9.1.	Período de gestación	238
3.9.2.	Período de Pre-huelga	239

3.9.3. Período de huelga estallada	246
3.10. Calificación de la huelga	248
3.11. Formas de terminación de la huelga	253

CAPÍTULO IV
CELEBRACIÓN, REVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO COMO OBJETO DE LA HUELGA

4.1. Contrato Colectivo de Trabajo y sus alcances	258
4.2. El derecho de huelga como instrumento de la lucha de clases	262
4.3. Objeto de la huelga	268
4.3.1. Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo	280
4.3.2. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo	282
4.3.3. Cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo	285
4.4. El abuso al derecho de huelga	287
4.5. Derecho de huelga como medio de presión	291
4.6. Derecho de huelga como medio efectivo para mejorar las condiciones de trabajo	294
4.7. Efectos de la huelga cuando ésta es ejercida con exceso	296
4.8. Alcances y beneficios del derecho de huelga ejercido correctamente por los trabajadores	299
Conclusiones	303
Bibliografía	308

INTRODUCCIÓN

Las constantes pugnas entre la clase trabajadora y los patrones en la búsqueda de mejorar sus condiciones de trabajo los primeros y los segundos por proporcionar solo aquellas condiciones laborales mínimas que no afecten su empresa, son causas que protege el Derecho Colectivo del Trabajo, que en el afán que los trabajadores alcancen el bien común, la justicia social y la seguridad jurídica en sus relaciones laborales, les concede a su favor el derecho a la libre sindicación y el derecho de huelga como el único instrumento efectivo para conseguir sus pretensiones, previendo para su ejercicio que sea la mayoría de los trabajadores de la empresa agremiados a una coalición permanente, los que podrán demandar al patrón la celebración de un contrato colectivo de trabajo a fin de establecer las prestaciones y condiciones de trabajo que habrán de prevalecer en la empresa o establecimiento a la que presten sus servicios, dicho Contrato tendrá como finalidad equilibrar los derechos y obligaciones que deberán cumplir trabajadores y patrones en sus relaciones de trabajo, ya que de lo contrario derivará en conflicto si el patrón llegado el término, se niega a revisarlo o a cumplirlo, por esa constante lucha es que el objeto de la presente tesis es la celebración, revisión y cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo como objeto de la huelga, por ser el instrumento creador y transmisor de derechos y obligaciones obtenido a través de ésta con el que se logra el equilibrio entre los factores de la producción, concertando los derechos entre ambas clases, por ello, se elaboraron cuatro capítulos en donde se desarrolla de manera breve y concisa

diversos aspectos del contrato colectivo de trabajo y del ejercicio del derecho de huelga, en el capítulo primero, se explicarán los conceptos que servirán de base para el desarrollo del presente trabajo, apuntando no solo la definición que al respecto ha otorgado la doctrina, sino abundando en generalidades propias de éstos; en el capítulo segundo, se realizará un breve estudio de las etapas históricas por las que han atravesado la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo y la huelga, para tal efecto, se realizó una investigación documental en relación a la asociación profesional hasta derivar en sindicatos, del surgimiento del Contrato Colectivo así como del nacimiento de la huelga hasta su reconocimiento como derecho y su regulación tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo; en el capítulo tercero se elaboró un estudio más extenso del procedimiento de huelga, sus objetos, sujetos, requisitos, etapas y formas de terminación, así como del Contrato Colectivo de Trabajo, sindicatos y en general de aquellos que se les considera titulares del derecho de huelga, requisitos a cumplir para ejercerlo y las causas generadoras de la misma; en el cuarto capítulo, se explicará de manera específica el por qué la huelga es un mal social necesario y el por qué debe seguir existiendo en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho exclusivo de la clase trabajadora.

Es preciso mencionar que para el desarrollo de esta monografía, los métodos de investigación que se emplearon fueron principalmente dos, el histórico

y el analítico sintético, sobre la base de la investigación documental que al efecto se realizó.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

La presente investigación, tiene por objeto, analizar los conceptos que se abordarán durante el desarrollo de este trabajo, realizando una explicación breve de cada uno de ellos, a efecto de evitar confusiones o lagunas derivadas de la lectura de la presente monografía.

1.1. CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO.

Iniciaremos esta investigación profesional, buscando otorgar un concepto de Derecho Colectivo, para tal efecto, transcribiremos definiciones que diferentes autores han otorgado respecto al tema:

El maestro Mario de la Cueva menciona que Derecho Colectivo “*son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos de trabajo.*” y sigue diciendo “*...el derecho colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanentemente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores*”. Así mismo, señala que “*es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del*

bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la Republica del Trabajo”¹.

Estas definiciones coinciden en que el Derecho Colectivo del Trabajo se basa en principios, normas e instituciones, que serán la fuente para la formación o creación de asociaciones y sindicatos, con la finalidad de alcanzar el bienestar y superación de las condiciones de trabajo.

En ese sentido, Héctor Santos Azuela menciona que el Derecho Colectivo se concibe *“como la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica la realización de su destino histórico que es la socialización de la existencia humana”²*

De las anteriores concepciones se desprende que el Derecho Colectivo tutela, entre otros elementos, la agrupación de trabajadores, apreciación sustentada por los siguientes autores:

Guillermo Cabanellas, dice: *“... aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos 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*

¹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Décima tercera edición, Editorial Porrúa, México 2003, p. 213

² SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1993, p. 3.

categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.”³

El autor Amadeo Allocati, menciona que dicho Derecho “...., *contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, expresado de otra manera, el interés colectivo*” y concluye que “*El derecho colectivo ha sido denominado también derecho sindical, teniendo en cuenta que la asociación de trabajadores o los sindicatos son la base que lo sustenta.*”⁴

Bajo esta temática, el maestro José Dávalos Morales señala que el Derecho Colectivo esta integrado “*tridimensionalmente por la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga...*”⁵

Como puede observarse, el análisis anterior, no es exhaustivo pero determina con precisión diversos criterios doctrinales, y con ello podemos advertir que los principios fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo son:

a) ASOCIACIONES PROFESIONALES. Dichas asociaciones deben constituirse principalmente por trabajadores (sin perjuicio de que lo hagan los patrones.) Pues

³ CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo III.-Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 1.- Derecho Sindical, Tercera edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1989, p. 7

⁴ DE LA CUEVA, Mario y otros, *Derecho Colectivo Laboral. Asociación Profesional y Convenios Colectivos*, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1973, pp. 13 y 14

⁵ DÁVALOS MORALES, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1988, p. 89

no es un solo sujeto, son varias personas que han de actuar en conjunto y de común acuerdo.

b) PLURALIDAD DE CONDUCTAS. Actos y hechos jurídicos desarrollados por trabajadores y patrones como integrantes de asociaciones profesionales para alcanzar su bienestar.

c) PROTECCIÓN A LA CONDICIÓN DE PRESTADORES O DADORES DE TRABAJO. Patrones y trabajadores, los primeros actúan en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses y los segundos siempre buscaran la superación constante de sus condiciones de vida.

d) REGULACIÓN NORMATIVA. Los actos y hechos jurídicos efectuados por las Asociaciones Profesionales estarán contemplados en normas jurídicas expedidas por el estado, tendientes a protegerlos y revestirlos de legalidad, así como a dirimir las controversias suscitadas en el ámbito de su actuación.

En base a lo anterior, otorgamos la siguiente definición de Derecho Colectivo:

Es el Derecho que regula conforme a las leyes expedidas por el Estado que los actos y hechos jurídicos realizados por asociaciones profesionales de trabajadores o de patrones en defensa de sus derechos e intereses colectivos, se

encuentren acordes al mismo, para que en caso de existir controversias, se resuelva conforme a dichas leyes.

1.2. CONCEPTO DE COALICIÓN.

Iniciaremos este inciso, tomando como punto de partida el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, que estipula que Coalición *“es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”*.

Bajo este lineamiento, se pronuncian los siguientes autores:

Capitant y Cucho definen la coalición *“como la acción concertada de cierto número de obreros o de patronos para la defensa de sus intereses respectivos”*.⁶

Para Pic, la Coalición es el *“... agrupamiento momentáneo, llamado a disolverse en vista del resultado obtenido, que se juzga satisfactorio o se reconoce, a la inversa, como inaccesible.”*⁷

Igualmente escribe que, se designa con el nombre de coalición *“la acción concertada de un cierto número de obreros o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes. La coalición, que lleva siempre de una*

⁶ CAPITANT Y CUCHE, citado por Guillermo Cabanellas, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 2, Derecho de los Conflictos Colectivos, Tercera Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1989, p. 25

⁷ PIC, PAUL citado por Guillermo Cabanellas, Ob. cit., volumen 1, *Derecho Sindical*, p. 48

*lucha virtual, de un conflicto al menos latente entre dos colectividades (la una obrera, la otra patronal; o entre un patrono y su personal), es generalmente el prelude ordinario de la huelga o suspensión brusca del trabajo, si se trata de una coalición obrera; o del lock-out o paro concertado, seguido del cierre de los talleres, si se trata de una coalición patronal; pero sería inexacto considerar la palabra coalición como sinónimo de huelga ”.*⁸

Ferrette, considera que la coalición “*es un acuerdo entre personas que persiguen un mismo fin y exigen los mismos medios para alcanzarlo rápidamente. Su finalidad, entre los obreros, consiste en la cesación, de común acuerdo, del trabajo, o huelga; y del lado patronal, en el despido de los obreros o lock-out*”.⁹

El maestro Mario de la Cueva alude “*... la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente*”.¹⁰

El Doctor Miguel Borrell Navarro, precisa que coalición es “*la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto*”.¹¹

⁸ PIC, PAUL citado por Guillermo Cabanellas, Ob. cit., volumen 2, *Derecho de los Conflictos Colectivos*, p. 25

⁹ FERRETE, citado por Guillermo Cabanellas, Ídem

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Ob. cit., p. 240

¹¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Quinta edición, Editorial Sista, México 1996, p. 433

De las definiciones de coalición transcritas, podemos observar los siguientes puntos en común:

- a) Es un agrupamiento de obreros o de patronos;
- b) Tiene como finalidad la defensa de sus intereses respectivos.
- c) Se disuelve en vista del resultado obtenido.

De lo anterior, la coalición es una reunión momentánea de trabajadores o patronos, llevada a cabo con un fin concreto, emitir acuerdos en defensa de sus intereses respectivos.

Autores, como Guillermo Cabanellas, mencionan que la Coalición *“constituye el acuerdo general que antecede a una acción colectiva, pero no integra la definida como conflicto colectivo del trabajo.”*¹² Y cita a Ernesto Krotoschin, quien define a la coalición como la *“acción concertada de cierta cantidad de trabajadores o de empleadores, para llegar a una modificación de las condiciones de trabajo, las que afectan personalmente”* y sigue diciendo *“La coalición lleva el signo de algo momentáneo; pasajero, que no tiene continuación. Evoca, además, la idea de un conflicto entre patronos y trabajadores; la coalición muchas veces, es el prelude de una huelga o de un lock-out, si la acción emprendida no llega a prosperar.”*¹³

¹² CABANELLAS, Guillermo, Ob. cit. Volumen 2.- *Derecho de los Conflictos Colectivos*, p. 25

¹³ KROTOSCHIN, citado por Guillermo Cabanellas, Ídem.

Podemos definir a la coalición como la reunión momentánea de trabajadores o patronos, en la que se emitirán acuerdos de contenido laboral y económico en beneficio de la colectividad, mismos que en caso de no ser cumplidos, de forma voluntaria, podrán ser exigibles a través de acciones previstas por el estado, empleando figuras jurídicas como la huelga.

1.3. CONCEPTO DE ASOCIACIÓN.

El derecho de Asociación, regulado por el artículo 9 constitucional, reconocido como garantía de libertad inherente al ser humano, en su concepto gramatical, la Enciclopedia Jurídica Omeba lo define como “... *la acción y el efecto de asociarse, o sea de unirse dos o más personas con una finalidad determinada, que puede ofrecer muy diversos aspectos o intenciones: políticas, religiosas, benéficas, culturales, profesionales, mercantiles, etc.*”¹⁴

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, dice que la Asociación es la “relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas; donde al simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega un propósito, más o menos duradero, de proceder unidos para uno o varios objetos.”¹⁵

¹⁴ *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Tomo I, A Editorial Bibliográfica Ome, Argentina 1986, p. 842.

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo I, A-B, Vigésima primera edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1989, p. 392

“El viejo apotegma: “la unión hace la fuerza” constituye una gran verdad cuando se aplica a las asociaciones obreras, y ello por cuanto “poner en común las energías individuales es buscar aquel punto de apoyo que para mover el mundo pedía Arquímedes”. Existe tanto una ley de solidaridad como un estado de lucha inicial en la formación de cada grupo y en relación con los demás.”¹⁶

“En el ámbito profesional, se reconoció la libertad y el derecho de los trabajadores para formar sindicatos o adherirse a los de su preferencia para la defensa y promoción de sus intereses colectivos: profesionales, materiales, culturales y sociales.” En ese contexto, Héctor Santos Azuela, dice que “como consecuencia de un acuerdo voluntario de los miembros, para constituir, con libertad, asociaciones profesionales, éstas como figuras paradigmáticas del fenómeno social contemporáneo, suelen ser explicadas, en principio, como el derecho de la coalición obrera unificada para la defensa y promoción de sus condiciones económicas de vida y de trabajo.”¹⁷

Si gramaticalmente, Asociación es la unión de dos o más personas con una finalidad determinada, ubicándola en el ámbito jurídico, tenemos que el artículo 9 de nuestra ley fundamental establece:

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 1, Derecho sindical, Tercera edición, Heliasta, Buenos Aires 1989, p. 44

¹⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, Ob. cit., p. 84

El contenido de la norma antes citada, se refiere a una garantía individual con dos especies de libertades, el de reunión y el de asociación, éste último es al que nos referiremos en el presente punto a desarrollar.

El autor Jesús Castorena considera que *“la Asociación es un acto jurídico por virtud del cual los hombres se unen en forma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito. El acto jurídico asociación tiene el efecto de hacer la unión de los hombres, allí donde no la había; de crear una entidad nueva, es decir, un ser jurídico, al que dotan de un régimen interno y de órganos que lo representan, para llevar a cabo el fin común propuesto.”*¹⁸

Para el maestro Mario de la Cueva, *“... la asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades.”*¹⁹

Por su parte, el maestro Ignacio Burgoa Orihuela señala que *“Por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con subjetividad propia y distinta de los asociados, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente”*.²⁰

¹⁸ CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo*, Sexta edición, Editorial composición tipográfica, México 1984, p. 231

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Ob. cit., p. 238

²⁰ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, Trigésima segunda edición, México, Editorial Porrúa, 2000, p. 380

Las definiciones transcritas al igual que la gramatical, solo hablan de la asociación en general, por lo que debemos ubicar dicho concepto al ámbito laboral que nos ocupa, bajo este contexto, el maestro Ignacio Burgo Orihuela en su obra citada señala que “... dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI ...”²¹; el artículo 123, fracción XVI de nuestra ley fundamental establece:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

...

A ...

I a la XV.

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

XVII...”

²¹ Ibídem, p. 381

Tanto la apreciación otorgada por el maestro Ignacio Burgoa Orihuela, como la definición contenida en el artículo antes citado, demuestran que el término asociación en general, es diferente al concebido en el ámbito laboral, pues aún cuando guardan cierta relación, la asociación en general que comprende la reunión y la sociedad, con sus diferencias específicas, son temas que en el presente capítulo no trataremos en virtud del tema que nos ocupa, ya que como lo indica el maestro Mario de la Cueva “... *la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo*” “... *la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales.*”²² Con este criterio, observamos que el concepto de asociación lo debemos encausar a lo que establece el artículo 123, fracción XVI de nuestra Carta Magna, esto es, Asociaciones Profesionales.

El Derecho de Asociación Profesional, conforme al Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas, es definido como:

*“Asociación Profesional. I. Derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía (Nipperdey).”*²³

²² *Ibíd*em, p. 241.

²³ *Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, A-CH, Trigésima tercera edición, Editorial Porrúa, México 1999, p. 235.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, define a la: *“Asociación Profesional. ... De un modo más estricto, y en interpretación antonomástica ahora, por asociaciones profesionales se entiende la aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. Y, dentro de ello, aunque el significado puede por igual adjudicarse a trabajadores y a empresarios, se utiliza por lo común para los primeros; en cuyo caso se está ante una sinonimia completa con sindicato obrero (v.) o de trabajadores.”*²⁴

En ese contexto, Ernesto Krotoschin apunta que es *“la unión de trabajadores o de empleados constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuando éstos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo.”*²⁵

Julio Martínez Vivot señala que la Asociación Profesional es *“una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y la promoción de sus respectivos intereses.”*²⁶

De las definiciones vertidas, encontramos que dos son los elementos que coinciden en todas ellas, estos son los siguientes:

²⁴ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo VII R-S, Vigésima primera edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981, p. 395.

²⁵ KROTOSCHIN, Ernesto citado por José Manuel Lastra Lastra, *Derecho Sindical*, Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1993, p. 269

²⁶ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., citado por José Manuel Lastra Lastra, Ídem

- a) *Unión de trabajadores o de empleados*
- b) *Defensa, protección y mejoramiento de las condiciones de trabajo que ocupa cada uno de los trabajadores en el ámbito laboral y económico.*

En conclusión, definimos a la Asociación Profesional, como la unión de trabajadores que en interés común, buscan el mejoramiento de sus condiciones laborales, económicas y sociales, para poner fin a los abusos laborales que ejercen los patrones.

1.4. CONCEPTO DE SINDICATO

El término de sindicato deriva del griego “*sin*” que es equivalente a con, y de “*dyke*” que es justicia.²⁷

Héctor Santos Azuela, define al sindicato como “*una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social.*”²⁸

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, señala que “en derecho laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesiones iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así

²⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, Ob. cit., p. 93

²⁸ Ídem

se comparten. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.”²⁹

De las anteriores definiciones se desprende que el sindicato y las asociaciones, tienen como relación, aquella unión de intereses tendientes a una misma finalidad.

El sindicato tiene como elementos principales:

- a) Una coalición permanente y;
- b) Una finalidad de justicia social.

En el mismo sentido, el maestro Mario de la Cueva, nos da la siguiente definición:

“el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de 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”.³⁰

²⁹ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo VII, R-S, Ob. cit., p. 136

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Ob. cit., p. 283.

Otros autores, definen al sindicato, como la asociación que busca la realización de sus respectivos intereses, entre ellos tenemos los siguientes:

Miguel Borrell Navarro, menciona que al sindicato se le “...considera como el instrumento o la organización de lucha por excelencia que tiene la clase laborante, para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo...”³¹

Mattia Persiani, define como sindicato a “la asociación voluntaria (en el marco del principio fundamental de libertad sindical) de trabajadores o patronos que se adhieren a la misma para conseguir la mejor realización posible de sus respectivos intereses colectivos o profesionales”.³²

Jean Maurice Verdier, define al sindicato como “la agrupación constituida por personas físicas o morales que ejercitan una actividad común, con miras de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de sus condiciones y la representación de su respectiva profesión”³³

Al tenor de lo escrito y como ha quedado precisado en líneas anteriores, el derecho de asociarse es una garantía natural del hombre, que busca la defensa de sus intereses profesionales (derecho de sindicación).³⁴

³¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Quinta edición, Editorial Sista, México 1996, p. 431

³² PERSIANI MATTIA, citado por Héctor Santos Azuela, Ob. cit., p. 93

³³ VERDIER, Jean Maurice citado por Héctor Santos Azuela, Ídem.

³⁴ Cfr. PEREIRA MORALES, Felipe Leonidas y otros, *Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1973, p. 397.

En nuestro régimen jurídico, el sindicato tiene su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 fracción XVI que establece:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

...

A ...

I a la XV.

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

XVII...”

Por su parte, la Ley reglamentaria del apartado A de dicho artículo, o sea la Ley Federal del Trabajo otorga el siguiente concepto de sindicato:

“Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Asimismo, dicha ley señala en su artículo 357 que:

“los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

De esta disposición legal, observamos que la constitución de un sindicato está supeditada en primer término a la decisión de los trabajadores y los patrones, de asociarse, para buscar el mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, pero para que el sindicato genere actos jurídicos ante terceros, deberá cumplir con lo estipulado en los artículos 364 y 365 de la Ley Federal del Trabajo que disponen:

“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 período 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.”

“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,…”

Esta condición significa, que la asociación laboral denominada sindicato que pretenda ejercer actos jurídicos con tal personalidad jurídica, deberá esperar que su solicitud de registro sea aceptada por la autoridad competente, en caso que no se lo autoricen, dicha asociación podrá ser un sindicato por estar constituido como tal, pero no podrá realizar ante la autoridad actos jurídicos por falta de personalidad jurídica.

Por otra parte, el Doctor Miguel Borrell Navarro, señala las siguientes características del sindicato:³⁵

“1. Es permanente.

2. 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.

3. Se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patronos, por lo menos, para su constitución.

4. 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.

³⁵ BORELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., p. 434.

5. *Puede ser titular del contrato colectivo de trabajo.*”

En base a lo anterior, podemos otorgar el siguiente concepto: sindicato es la asociación profesional de trabajadores de carácter permanente, legalmente constituido, que tiene como objetivos principales, el análisis y mejoramiento de sus condiciones laborales, exigidas por éste en representación de los intereses de la colectividad, a través de acciones previstas por la ley.

1.5 CONCEPTO DE CONVENIO.

Desarrollaremos este punto, avocándonos al concepto de convenio en materia civil, ya que en materia laboral, no muchos son los beneficios que se alcanzan a través de un convenio.

El maestro Jorge Alfredo Domínguez Martínez, escribe que “el convenio, es el generador de cualquier efecto en razón de la relación jurídica y el contrato sólo su creador.”³⁶

En el mismo sentido se pronuncian los autores Bravo González y Bravo Valdés, dice el Maestro Domínguez Martínez, al señalar al convenio como género y al contrato como especie, definiéndolo como simple acuerdo de voluntades que,

³⁶ DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo, *Convenio y Contrato, Replanteamientos sobre sus respectivos conceptos en el Código Civil para el Distrito Federal*, Tercera edición, Editorial Porrúa, México 2002, p. 12

sin ser un contrato, produce consecuencias jurídicas en orden al nacimiento, modificación o extinción de obligaciones.³⁷

De igual forma el maestro Domínguez Martínez cita en su libro, lo que en relación al convenio apunta el Digesto, destacando que el “convenio es una palabra general que se refiere a todo aquello en que consienten los que tratan entre sí un negocio a causa de un contrato o transacción, pues así como se dice que convienen los que llegan y se reúnen en un mismo sitio, procedentes de distintos lugares, así también se dice de los que, movidos por diversas intenciones, consienten en algo; es decir, confluyen en una opinión. De tal modo convención es una denominación general que, según dice elegantemente Pedio no hay ningún contrato, ninguna obligación que no encierre en sí una convención, tanto que se haga por entrega de una cosa como por palabras, pues también la estipulación, que se hace en palabras, es nula si no encierra un consentimiento.”³⁸

El autor Domat, apunta que “la palabra convención es una denominación general que comprende cualquier forma de contratos, tratos y pactos de cualquier naturaleza y la convención es el acuerdo de dos o más personas para crear entre ellas cualquier obligación o para *modificar* una anterior o para extinguirla.”³⁹

En la misma postura, se pronuncia el autor Pothier, al afirmar que un contrato es una especie de convención, que es el consentimiento de dos o más

³⁷ *Ibíd*em, p. 13.

³⁸ *Ibíd*em, p. 15

³⁹ *Ibíd*em, pp. 19-20

personas, para formar entre ellas algún compromiso, o para resolver uno existente, o para modificarlo.⁴⁰

Mazeaud, citado por Domínguez Martínez, establece que “en el lenguaje corriente, se emplean como sinónimos de contratos otros dos términos acto jurídico y convención; pero, que en el lenguaje del derecho, cada una de esas palabras posee, o debería poseer, un sentido técnico preciso: así escribe que, el acto jurídico es toda manifestación de voluntad que tenga por fin producir un efecto jurídico, modificar una situación jurídica. Si esa manifestación de voluntad es unilateral: existe entonces un acto unilateral; y si consiste en un acuerdo: entonces hay convención. La convención es, pues, una categoría particular de actos jurídicos. Aubry y Rau la definieron como un acuerdo de dos o más voluntades sobre un objeto de interés jurídico; es decir, un acuerdo que tenga por objeto modificar una situación jurídica: crear, extinguir o modificar un derecho.”⁴¹

Concluye el maestro Domínguez Martínez, definiendo al “convenio como un acuerdo de voluntades entre dos o más personas tendiente a producir efectos de derecho”.⁴²

El maestro Eduardo García Máynez, menciona que “cuando las acciones de los hombres son lícitas y su finalidad es la creación, transmisión, modificación o

⁴⁰ POTHIER, citado por Domínguez Martínez, Ob. cit., p. 22

⁴¹ MAZEAUD, citado por Domínguez Martínez, Ibídem, p. 25

⁴² DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo, Ob. cit., p. 28

extinción de obligaciones y derechos, entonces son actos jurídicos y si estos a su vez son bilaterales, reciben la denominación de convenios.”⁴³

Gramaticalmente, Guillermo Cabanellas define al Convenio como “*El concierto de voluntades, expresado en convención, pacto contrato, tratado o ajuste...*”⁴⁴

La Legislación Civil del Distrito Federal, en su artículo 1792 establece:
“*Convenio es el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.*”

De este concepto, observamos que el convenio tiene cuatro características que son:

- a) crear;
- b) transferir;
- c) modificar y
- d) extinguir.

No debemos omitir que, el convenio tiene dos connotaciones jurídicas distintas, una amplia y una restringida, en el sentido amplio, el convenio crea, transfiere, modifica y extingue derechos y obligaciones, en tanto que en el sentido restringido, en concordancia con el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito

⁴³ Cfr. GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Cuadragésima segunda edición, Editorial Porrúa, México 1991, p. 183.

⁴⁴ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo VI, P-Q, Vigésima edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1981, p. 365.

Federal, el convenio que solo crea y transfiere derechos y obligaciones, será denominado contrato, siendo entonces el contrato una especie del género convenio.

El maestro Ernesto Gutiérrez y González⁴⁵ escribe *“En efecto, si el contrato, —especie del género convenio—, crea y transfiere derechos y obligaciones, y el convenio en sentido amplio, las crea transfiere, modifica o extingue, se tendrá que, —por exclusión—, el acuerdo de voluntades que modifique o extinga obligaciones o derechos, puede y recibe el nombre de convenio stricto sensu.”*

Miguel Ángel Zamora y Valencia⁴⁶ define al convenio, en sentido restringido como *“acuerdo de dos o más personas para modificar o extinguir derechos y obligaciones”*

Concluimos que, el convenio en estricto sentido, es el acuerdo de dos o más voluntades para modificar o extinguir derechos y obligaciones, tal como lo reconocen el autor Miguel Ángel Zamora y Valencia⁴⁷, así como el maestro Ernesto Gutiérrez y González, quien considera que además de modificar o extinguir derechos y obligaciones, el convenio también conserva derechos y obligaciones.⁴⁸

⁴⁵ GUTIÉRREZ y GONZALEZ, Ernesto, *Derecho de las Obligaciones*, Décima segunda edición, Editorial Porrúa, 1997, p. 219.

⁴⁶ ZAMORA y VALENCIA, Miguel Ángel, *Contratos Civiles*, Octava edición, Editorial Porrúa, México 2000, p. 21.

⁴⁷ Ídem

⁴⁸ GUTIÉRREZ y GONZÁLEZ, Ernesto, Ob. cit., pp. 157 y 217.

1.6 CONCEPTO DE CONTRATO

Para iniciar este punto, basándonos en lo que escribe el maestro Miguel Ángel Zamora y Valencia,⁴⁹ la primera consideración que hay que hacer en este estudio, es que no es posible dar un concepto general del contrato con validez universal, ya que éste varía necesariamente de país y de época en época, de acuerdo con sus leyes y costumbres respectivas, no obstante, nos da el siguiente concepto *“El contrato es el acuerdo de dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones, ...de contenido patrimonial.”*

De acuerdo a lo anotado en el punto anterior, el artículo 1793 del Código Civil del Distrito Federal, considera al contrato como una especie del convenio, ya que en dicho numeral señala: *“Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.”*

El maestro Ernesto Gutiérrez y González define al contrato como *“el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones.”*⁵⁰

De lo anterior, el contrato es un acuerdo de voluntades de dos o más partes, encaminado a crear y transmitir derechos y obligaciones.

⁴⁹ ZAMORA y VALENCIA, Miguel Ángel Ob. cit., p. 19

⁵⁰ GUTIÉRREZ y GONZÁLEZ, Ernesto, Ob. cit., 219.

Por consiguiente, consideramos que el contrato, es el acuerdo de dos o más personas capaces, tendiente a producir, transferir y conservar obligaciones y derechos, cuyo cumplimiento estará sujeto a la voluntad de los contratantes, sin que esto implique que no pueda ser exigible a través de acciones previstas por la ley.

1.7 CONCEPTO DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo, como todo acto jurídico, surge del acuerdo de voluntades, tal como lo establece Euquerio Guerrero, quien dice *“Podemos observar, al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes”*.⁵¹

Este acuerdo de voluntades, generará un acto jurídico complejo, denominado Contrato Colectivo de Trabajo, por virtud que sus requisitos difieren de los del contrato en general; y es complejo porque los elementos que lo integran todavía no han sido analizados completamente. Por lo que, para demostrar este hecho, se transcriben las definiciones que al respecto se han otorgado.

El maestro Jesús Castoreña, define al Contrato Colectivo de Trabajo como *“el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones*

⁵¹ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1996, p. 332.

*de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de ellas, o por un árbitro público o privado en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma.”*⁵²

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas⁵³ define al Contrato Colectivo de Trabajo como *“El acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros presentarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores .”*

Por su parte, Alberto Trueba Urbina, recopiló las definiciones proporcionadas por Pic, Duguit y Capitant y Cuche, en relación al Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que se transcriben a continuación:⁵⁴

⁵² CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo*, Sexta edición, editorial Composición Tipográfica para offset, México 1984, p. 277.

⁵³ *Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, letra A-CH, Décima tercera edición, Editorial Porrúa, México 1999, p. 695

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *Diccionario de Derecho Obrero*, Tercera edición, Ediciones Botas, México 1957, p. 82.

“Contrato Colectivo de Trabajo.- Reglamentación contractual previa acerca de las condiciones del trabajo que pueda ser negociada entre los jefes de industrias, aislados o agrupados, y los sindicatos profesionales de obreros y empleados. (Pic)”.

“Contrato Colectivo de Trabajo.- Régimen legal, según el cual deben celebrarse los contratos individuales entre miembros de dos grupos sociales. (Duguit)”

“Contrato Colectivo de Trabajo.- Acuerdos celebrados entre uno o más patrones, o un sindicato patronal y los delegados de los obreros o el sindicato de que forma parte, y tiene por objeto principal, fijar en todo o en parte las condiciones del trabajo que los empleadores se obligan a establecer en sus establecimientos. (Capitant y Cuche)”

En ese contexto, el autor Euquerio Guerrero, dice⁵⁵ que el *“instrumento que armonizará los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo”*.

De los conceptos transcritos, se advierte que el Contrato Colectivo de Trabajo, está integrado por los siguientes elementos:

⁵⁵ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., p. 329.

a) Acuerdo celebrado entre una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de esas empresas o la asociación a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de ellas.

b) Fijar las condiciones de trabajo que los empleadores se obligan a estatuir en sus establecimientos.

Bajo este lineamiento, se encuentra nuestra legislación, al establecer en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 386, el siguiente concepto de Contrato Colectivo de Trabajo:

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

De esta forma, el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo otorgado por la legislación de la materia, como los que nos proporciona la doctrina, coinciden en lo siguiente:

1) Acuerdo de voluntades o consentimiento. Como es de explorado derecho, el acuerdo de voluntades de los contratantes, radica en la producción de efectos

jurídicos, que en atención a lo investigado, dicha producción consiste en crear y transferir efectos de derecho.

- 2) El Objeto, que es un punto de gran importancia y que consiste en establecer las condiciones de trabajo.

Una vez precisados los elementos del Contrato Colectivo de Trabajo, procederemos a ver sus efectos:

De acuerdo a nuestra legislación, es preciso mencionar las siguientes peculiaridades del Contrato Colectivo de Trabajo, que consideramos de gran importancia:

1. La legislación laboral, desnaturaliza la figura jurídica del contrato, en virtud que en su artículo 387, obliga a una de las partes contratantes a celebrar el contrato colectivo de trabajo, cuando unilateralmente así lo desee la otra parte, amenazándolo con otra figura jurídica denominada huelga. Para mejor claridad, el artículo en mención señala:

“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá 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.”

Posiblemente, la Ley laboral pretenda simular que existe respeto a la autonomía de la voluntad, al señalarse en el artículo en estudio que “*el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato*”, estará obligado a celebrar con él un contrato colectivo, siempre y cuando medie una solicitud, enunciado que significaría, que si el patrón no contrata personal agremiado a un sindicato, entonces no estaría obligado, a celebrar un contrato colectivo, sin embargo esto no es así, ya que por disposición de la ley, el patrón se encuentra obligado a adherirse al contrato colectivo de trabajo que determine el sindicato, sin que exista su previo consentimiento, pues ante su negativa de firmarlo, se verá amenazado por un emplazamiento a huelga.

Por ello, lo que decimos en el sentido que lo estipulado en el artículo en estudio, es una adhesión, se reafirma con el contenido del artículo 395 de la Ley de la materia, que estipula que, 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.

De este articulado, se puede apreciar, que el patrón se ve obligado a pactar un contrato colectivo con una de las partes (sindicato), así como a cumplir lo que ésta le señale, sin que exista su previo consentimiento y participación directa en el clausulado del mismo, es por ello que, consideramos que es obvio que el patrón se adhiere al contrato colectivo previamente establecido por el sindicato legalmente constituido, pues como ya se ha dicho, ante su negativa, dicho sindicato, podrá exigirle la celebración del contrato, a través de la huelga.

2. El contrato colectivo del trabajo, de acuerdo al artículo 396, beneficia a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184, que a la letra dice: “Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”.

3. El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, establece como requisitos de validez, el que el contrato deberá celebrarse por escrito, por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, surtiendo sus efectos desde la hora y fecha de presentación del mismo. Y el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, señala como elemento de eficacia, que el hecho de no mencionar en el contenido del contrato, lo referente a los salarios, tendrá como consecuencia que el contrato colectivo no producirá sus efectos.

4. El contrato Colectivo de Trabajo, debe contener según el artículo 391 lo siguiente:

- 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 o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

5. Si en el contenido del contrato faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

6. Causales de terminación, lo establece el artículo 401 que a la letra dice:

“El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título,” que se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, “por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.”

De lo anterior, observamos que lo colectivo, se relaciona con pluralidad de personas, ya que al igual que la Ley Federal del Trabajo, el maestro Mario de la Cueva dice que, los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos

obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos,⁵⁶ sin embargo, consideramos que la esencia misma del contrato colectivo se refiere a los intereses que todos y cada uno de los participantes plasmarán en el mismo, estableciendo las condiciones en que la empresa, institución o la fuente generadora de empleo presente y futuro se regirá a favor de los participantes de éste, no obstante, que los subsecuentes prestadores de servicios no estén de acuerdo con las cláusulas de dicho contrato, ya que el sindicato obrero convendrá con el patrón las condiciones y las bases por los cuales deberán sus agremiados laborar, y en consecuencia, los contratos individuales subsecuentes que se lleguen a celebrar con sujetos no afiliados al sindicato, tendrán que someterse a esas bases.

Por lo expuesto, otorgamos el siguiente concepto del contrato colectivo de trabajo:

Es el acuerdo de voluntades que se da entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, para fijar las reglas y condiciones a las que se sujetarán para prestar sus servicios los obreros y los patrones para cumplirlas en el centro de trabajo, previendo para su celebración la intervención del estado, a través de la junta de Conciliación competente, quien resolverá sobre la existencia y validez del mismo.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Ob. cit., p. 448.

1.8. CONCEPTO DE DERECHO DE HUELGA.

Si partimos de la idea que la Huelga es no ir a laborar, en base a que esa abstención es una garantía de libertad de trabajo que tiene cada persona laboralmente, entonces, la huelga es un derecho logrado por la clase trabajadora, ya que el no presentarse a trabajar, tiene como propósito, alcanzar la justicia social en el ámbito laboral, como oposición a los regímenes políticos imperantes y a las empresas dominantes que buscan, con la opresión, estancamiento de las condiciones laborales, y con las decisiones arbitrarias, la carencia de seguridad social a su clase trabajadora.

En relación a la huelga, nuestra legislación establece que la coalición de trabajadores es la que tiene la titularidad de la misma, siempre y cuando sean la mayoría de los trabajadores de la empresa, quienes a través de un emplazamiento a huelga, soliciten el mejoramiento simple de las condiciones de trabajo para armonizar los factores de la producción.

En la doctrina se conceptúa de diferentes maneras a la Huelga, entre ellos tenemos, los que la definen como un medio de presión, bajo este lineamiento se pronuncian los siguientes autores:

Miguel Borrell Navarro, nos dice que la huelga representa elemento de poder, factor de equilibrio y medio de presión que afecta ostensiblemente al patrón,

al trabajador y a la sociedad en su conjunto por la falta de producción, de utilidades y de pagos de salarios, lo que incide en el incremento del precio de los productos, bienes y servicios y en la inflación siempre tan perjudicial.⁵⁷

Euquerio Guerrero, señala que la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y presionar al patrón para que acceda a las peticiones que previamente le han formulado y que consideran justas o, cuando menos, convenientes.⁵⁸

En otras definiciones, se estipula que con la huelga, los trabajadores buscan modificar sus condiciones laborales, así tenemos las siguientes:

Para Alberto Trueba Urbina “La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el provenir sus reivindicaciones sociales.”⁵⁹

La Huelga es un hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión colectiva del trabajo, para mejorar o empeorar sus condiciones.⁶⁰

⁵⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Quinta edición, Editorial Sista, México 1996, p. 624.

⁵⁸ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., p. 366.

⁵⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Ob. cit., p.624.

⁶⁰ CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo III.- Derecho Colectivo del Trabajo, volumen 2, Ob. cit., p.26.

La Huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.⁶¹

Los objetivos de la huelga son: “conseguir del empresario una mejora en las condiciones del contrato de trabajo (jornada laboral, incrementos salariales, incentivos a la producción, salario garantizado por un período determinado de tiempo, etc.) o el reconocimiento de ciertos derechos por parte de los poderes públicos en el terreno de la estabilidad económica, de la seguridad social, de la asequibilidad de la enseñanza a los trabajadores en todos sus grados, etc.”⁶²

Otros autores consideran que la huelga busca la defensa de intereses laborales, de entre los que se encuentran:

Guillermo Cabanellas, quien nos dice que, la huelga no es un conflicto de trabajo, “sino un hecho que aparece como consecuencia de un conflicto de intereses y que tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo”.⁶³

Ramón Bayod y Serrat, expresan en relación a la Huelga, que en términos generales, se entiende por huelga toda suspensión temporal y voluntaria del

⁶¹ CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo*, Ob. cit., p. 301.

⁶² BAYOD, Ramón y Serrat, *Diccionario Laboral*, Editorial Reus, Madrid, 1969, p. 288.

⁶³ CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo III, Ob. cit., p.27.

trabajo, acordada y realizada colectivamente por los trabajadores, con la finalidad de defender sus intereses comunes.⁶⁴

En otras opiniones, se establece en que consiste la huelga y quien la realiza, así tenemos las siguientes:

La Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, que para efectos de la huelga, debe ser una coalición de carácter permanente denominada sindicato; y la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.⁶⁵

La huelga, es considerada en términos generales como el resultado del descontento del trabajador frente a la actitud abusiva o equivocada del patrón, por eso se estima necesario protegerlo mediante la promulgación de un procedimiento laboral capaz de restablecer el equilibrio entre los dos factores de la producción, aunque quizá sea recomendable hacerlo en forma muy cuidadosa y teniendo en cuenta la equidad, armonizando con espíritu solidario, los derechos de ambos factores de la producción.⁶⁶

Del contenido de las definiciones anotadas, se desprende que la Huelga tiene los siguientes elementos:

⁶⁴ BAYOD, Ramón y Serrat, Ob. cit., p. 288.

⁶⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, Ob. cit., p.624.

⁶⁶ Ibídem, p. 629.

A) Es un Derecho social económico, cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

B) Es un medio de presión, ya que afecta al patrón, al trabajador y a la sociedad en general por la falta de producción, de utilidades y de pagos de salarios, lo que incide directamente en el encarecimiento de los productos, bienes y servicios y en la inflación siempre tan perjudicial.

C) Es un elemento de poder.

D) Es una suspensión laboral, realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, acordada y realizada colectivamente por los trabajadores (sindicalizados), con la finalidad de defender sus intereses comunes.

E) Tiene como finalidad, el equilibrio entre los factores de la producción, buscando armonizar los derechos del trabajo con los del capital, tomando en cuenta la equidad para armonizar con espíritu solidario los derechos de ambos factores de producción.

Finalmente, ofrecemos el siguiente concepto de Huelga:

La Huelga es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa para suspender las labores en su centro de trabajo, acordada y realizada colectivamente por los trabajadores legalmente sindicalizados, con la finalidad de presionar al empleador, para obtener la celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, en defensa de sus intereses comunes, consistentes en alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, así como su reivindicación social, hasta que socialmente permanezca el equilibrio entre los dos factores de la producción.

1.9. CONCEPTO DE REVISIÓN.

Abordaremos este inciso, tomando como punto de partida la noción de convenio, definido como el acuerdo de dos o más voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones; y es en la modificación de dichos derechos y obligaciones, en donde entra la revisión en materia laboral, ya que dicha figura es el acuerdo a que llegan patrones y trabajadores para modificar aquellas condiciones y prestaciones laborales, a que se han obligado en el Contrato Colectivo de Trabajo, tanto en el ámbito económico y social.

La Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana, Etimología, señala respecto a la palabra revisión, denotando que etimológicamente, la palabra

revisión deriva del latín “*revisio*” y “*onis*”, revisión, función, acción y efecto de rever con una segunda o nueva revisión.⁶⁷

El diccionario Enciclopédico Master, estipula que Revisión, es la acción de revisar, palabra que deriva de “*re*” y “*visar*”, que traducido es ver con atención y cuidado, es someter una cosa a un nuevo examen para corregirla o repararla,⁶⁸ a efecto de comprobar su funcionamiento y validez.

Si el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos o mas personas tendiente a producir efectos de derecho, uno de estos efectos será revisar el acuerdo inicial, para obtener mejores beneficios.

Al ser el contrato colectivo de trabajo, resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, en base a dicha libertad es que se establece la cláusula de revisión del contrato para obtener mejores beneficios.

Por lo que, siendo el contrato colectivo de trabajo la base de las relaciones existentes entre el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y los patrones, necesariamente debe existir una figura que tienda a conseguir el equilibrio de las mismas, de aquí que cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado

⁶⁷ *Diccionario Enciclopédico Master*, Tomo III, Cam-Detractor, Olimpo Ediciones, 1993, p. 1090

⁶⁸ *Ibíd*em, Tomo IX, p. 3633

por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes, mandamiento que implica la perdurabilidad del contrato, o hasta que sobrevenga el cierre de la empresa, o hasta que se disuelva el sindicato o sindicatos obreros, o hasta que las partes por mutuo acuerdo, lo den por terminado o que se acredite alguna causa de terminación de las previstas por la ley, siendo esta la consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza. Dado que si el contrato es una fórmula de convivencia, que expresa un punto de equilibrio entre las relaciones obrero patronales, resultaría anárquico darlo por terminado, si persiste la materia de su existencia,⁶⁹ sin que esto signifique que dicho contrato deba permanecer subsistente indefinidamente, ya que al pasar el tiempo se tornaría en un instrumento inflexible y conflictivo o de presión de una de las partes sobre la otra.

Por lo anterior, la institución de la revisión tiene un doble objeto: primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable, de dos años.⁷⁰

Así lo establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 397, 398, 399 y 399 Bis, al disponer lo siguiente:

⁶⁹ CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., p.279

⁷⁰ *Ibíd*em, p. 280

“Artículo 397.- 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.

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. 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; y

III. 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.

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, 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 por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.”

La imposición del término en el contrato de trabajo, impide que el trabajador disfrute de ciertos derechos, que se reputan indispensables a su protección jurídica, de ahí que la tendencia para convalidarse el contrato por tiempo determinado como una excepción, solo admisible en dadas condiciones. Toda relación contractual de trabajo debe tener duración indefinida. Es la regla, pues excepcionalmente, ciertos contratos son limitados en el tiempo, ya que conforme a disposición legal expresa, el contrato sólo podrá ser por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del servicio prestado;⁷¹ de lo anterior se desprende que los contratos de trabajo generalmente son pactados por tiempo indefinido, de ahí la existencia de la figura de la revisión.

Así entonces, la revisión llevará implícitas las ideas de unidad y de perdurabilidad; de unidad, puesto que el contrato celebrado es el mismo a pesar de las revisiones que puede sufrir y de que los términos de todo él pueden cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad porque está llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones de trabajo.⁷²

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los plazos estipulados o si los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga, el contrato colectivo, según lo dispuesto en el artículo 400, de la ley, se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.⁷³

⁷¹ GÓMES GOTISCHALK y BERMÚDEZ, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., p. 254

⁷² CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., p.280

⁷³ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., p. 338

El contrato colectivo de trabajo, será como se ha anotado, el acuerdo libre y consciente entre patronos y sindicatos, que han manifestado su voluntad para obligarse por virtud de ella, dándole a dicho instrumento jurídico el alcance de ley solo entre ellos, previendo acciones y sanciones para el caso de incumplimiento, así como para adecuarlo a las condiciones sociales actuales, siendo una de las mas importantes, la que tiene por efecto modificar lo estipulado en el mismo.

La revisión del contrato colectivo de trabajo es el acuerdo entre el patrón y el sindicato titular de dicho contrato, en donde acuerdan libre y conscientemente, la modificación de éste, sometiendo a un nuevo examen lo estipulado en él, para lograr el equilibrio y mejoramiento de las condiciones de trabajo imperantes en la empresa, y siguiendo la máxima de derecho “pacta sunt Servandae”, “que implica la necesidad de mantener las prestaciones a que las partes se obligaron, aunque cambien las circunstancias imperantes al momento de celebrarse el contrato”,⁷⁴ quiere decirse que el contrato colectivo debe mantenerse vigente en cuanto a sus condiciones y efectos durante todo el tiempo de su vigencia y solo cuando se requiera por los cambios sociales y económicos, que tiendan a desequilibrar a los factores de la producción, podrán los trabajadores solicitar una revisión a lo estipulado en su clausulado, fuera del término establecido en la ley, ya que de lo contrario, deberán esperar el tiempo que han prefijado en el contrato colectivo de trabajo desde su concertación.

⁷⁴ GUTIÉRREZ y GONZÁLEZ, Ernesto, *Derecho de las obligaciones*, Ob. cit., p. 398

Las partes quedan obligadas a su estricto cumplimiento, previendo para el caso de incumplimiento, acciones para exigirlo, entre ellas, el emplazamiento a huelga para demandar el cumplimiento del clausulado y en su caso la revisión del contrato, existiendo ésta como un medio de presión para obtener del patrón sus pretensiones.

En conclusión, se otorga el siguiente concepto de revisión:

Revisión del contrato colectivo de trabajo, es el acuerdo de voluntades libre y consciente concertado entre el patrón y el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, tendiente a producir consecuencias de derecho, consistentes en la modificación de las prestaciones y condiciones de trabajo establecidas en la empresa o establecimiento de que se trate, así como a los salarios en efectivo por cuota diaria que reciben los trabajadores.

1.10. CONCEPTO DE CUMPLIMIENTO

Para explicar el concepto de cumplimiento, iniciaremos este inciso, tomando como punto de referencia, a la obligación en términos generales.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas, define a la obligación como una relación jurídica entre dos sujetos de los cuales uno, llamado deudor, debe cumplir una determinada prestación a otro, llamado

acreedor, que puede exigírsela, para que en forma voluntaria o forzosa cumpla con lo pactado.⁷⁵

La Enciclopedia Jurídica Omeba, define al cumplimiento, como sinónimo de pago, al señalar que “el cumplimiento de la prestación que hace el objeto de la obligación, ya se trate de una obligación de hacer, ya de una obligación de dar. Es decir, que paga quien cumple directamente con lo debido ejecutando el hecho, absteniéndose de hacerlo o entregando la cosa prometida.”⁷⁶

El Maestro Ernesto Gutiérrez y González en su libro Derecho de las Obligaciones, señala, en relación a los contratos, que “desde que se perfeccionan obligan a los contratantes no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley.”⁷⁷.

El Maestro Rafael Rojina Villegas, en su libro Compendio de Derecho Civil, se pronuncia en el mismo sentido al definir al cumplimiento de la obligación como sinónimo de pago, al precisar que, el pago es un acto jurídico consensual

⁷⁵ *Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas I-O*, Sexta edición, Editorial Porrúa, México 1993, p. 2246-2247

⁷⁶ *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Tomo V, Cost-Defe, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina 1966, p. 922

⁷⁷ GUTIÉRREZ y GONZÁLEZ, Ernesto, *Derecho de las obligaciones*, Ob. cit., p. 386

consistente en el cumplimiento de una obligación de dar, de hacer o de no hacer, que se ejecuta con la intención de extinguir una deuda preexistente.⁷⁸

Asimismo, dice que, por cumplimiento habrá de entenderse realizar la prestación prometida de dar o de hacer, abstenerse de ejecutar el hecho en las obligaciones de no hacer, o tolerar la interferencia legítima del acreedor en las relaciones de tolerancia que se traducen en la necesidad jurídica de que el deudor vea invadida su esfera de derecho por un acto legítimo del acreedor que afecte su persona, su conducta o su patrimonio, aduciendo que la prestación o la abstención, así como en su caso la tolerancia, para que jurídicamente constituyan un pago, necesitan cumplir con el principio fundamental de la exactitud en el tiempo, en el lugar, en la sustancia y en modo o forma⁷⁹, por tanto, la función primaria del pago será el cumplimiento de la obligación, quedando la extinción como una consecuencia del cumplimiento y por lo tanto de carácter secundario.

Sin embargo, en materia laboral, el cumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato colectivo de trabajo, le da continuidad al mismo y a todos sus efectos jurídicos evitando conflictos, porque en el caso que no se cumpla, existen otros lineamientos para exigirlo, ya que a decir de la concepción liberal, la autonomía de la voluntad es portadora de una “zona restringida”, inaccesible al Estado, salvo para cuando el contratante cumpliente requiera de sus servicios

⁷⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael, *Derecho Civil Mexicano*, Tomo V, Obligaciones, Volumen II, Séptima edición, Editorial Porrúa, México 1998, p. 215

⁷⁹ *Ibíd*em, p. 216

coactivos, para exigir el cumplimiento del contrato,⁸⁰ mismos que se abordarán más adelante.

De las definiciones aquí apuntadas, se advierte que el cumplimiento consiste, dependiendo del contrato y a lo que se obligaron las partes, en una prestación de:

- a) Dar
- b) Hacer
- c) Tolerar

En consecuencia, la autonomía de la voluntad imperante en el Contrato Colectivo de Trabajo, tiene como único efecto entre las partes, el cumplimiento de lo que han querido obligarse, entendiéndose por cumplimiento de una obligación, la realización de la prestación a que estaba obligada una de las partes a favor de la otra, por ser aquello a lo que se han sujetado de manera libre y consciente, debido a que nadie puede sin su consentimiento, ser parte de una obligación sin que así lo haya querido, por ello, el principio de la autonomía de la voluntad, implica que al existir una voluntad autónoma, se admite que la voluntad de los contratantes crea por ella sola el contrato y todos los efectos que le siguen.

⁸⁰ *Ibíd*em, p. 35

Tal como lo apunta Marcadé, citado por Rubén S. Stiglitz, “las convenciones legalmente formadas no son leyes propiamente dichas, pero forman una regla a la cual las partes deben someterse como a la ley misma”,⁸¹ por la naturaleza misma del contrato que es sujetar a las partes a una obligación, no por el hecho de ser contrato, sino porque se encuentran plasmadas en él dos voluntades creadoras del derecho, que son la manifestación más alta de la idea de la autonomía de la voluntad, pues las partes (patrón y sindicato) se han querido obligar libre y conscientemente a cumplir lo estipulado por ellos mismos en un Contrato.⁸²

De lo hasta aquí anotado, es posible determinar, en concordancia con el autor Jesús Castorena, que por regla general, todo deber que imponga el contrato colectivo de trabajo, ya recaiga sobre una persona física o sobre una persona moral, tendrá como titulares del derecho correlativo, a todas las personas a quienes se aplica, hayan intervenido o no en su celebración, de tal manera que cualquiera de ellas tendrá acción para pedir su cumplimiento, así los trabajadores coaligados, sujetos al Contrato Colectivo de Trabajo, podrán exigir el cumplimiento de éste al patrón, mediante el ejercicio del derecho de huelga, porque aún cuando éstos no estén obligados y el sindicato parte en el contrato, u obligado por él, tendrán acción individual los primeros, y colectivo los segundos, para exigir de aquél el cumplimiento no sólo al patrón, también a cualquier persona que esté obligada por el propio contrato.⁸³

⁸¹ *Ibíd*em, p. 13

⁸² *Ídem*

⁸³ Cfr. CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., p. 268

En el entendido que, las personas, individuos o sindicatos, obligados por el contrato, que pueden ocurrir en una contienda entablada, están capacitados para ejercer por derecho propio las acciones que derivan del incumplimiento del contrato que lesiona sus intereses.

Del cumplimiento, en materia laboral, la ley nada dice, sin embargo, al igual que en los contratos en general, y como ya ha quedado apuntado, el contrato colectivo de trabajo, se celebra porque dos o más voluntades, acuerdan asumir determinadas obligaciones, y siendo que la obligación debe en primer término, ser cumplida tal como lo dispone la forma jurídica que le da origen, en este caso el Contrato Colectivo de Trabajo, el patrón y los trabajadores como parte del mismo, deben cumplir las prestaciones a las que se han obligado de manera voluntaria, tal como se ha estipulado en el contrato al momento de celebrarse, siendo este el efecto ordinario del mismo, pues en virtud de ese contrato han resultado dos grupos de obligaciones, de las cuales las principales son: en el patrón, dar el trabajo contratado y pagar la remuneración convenida, y en el obrero, prestar su trabajo personal en las condiciones estipuladas.⁸⁴ De aquí, que deba estipularse en la ley, quienes tienen derecho a exigir el cumplimiento, la forma y ante que autoridad debe plantearse tal exigencia.

Y las partes cumplirán no por el acto jurídico, libre y consciente por virtud del cual, se han obligado ni por el contrato mismo, sino porque han plasmado su

⁸⁴ CAMIRO, Maximiliano, *Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo*, Imp. Misericordia número 7, México Distrito Federal, 1924, p. 30

voluntad para obligarse generando derechos y obligaciones recíprocas encaminadas a darle continuidad al acto que le dio origen.

De lo anterior, se otorga el siguiente concepto de cumplimiento:

Es el acto jurídico, libre y consciente por virtud del cual, aquellos sujetos obligados (patrones y trabajadores) en una relación contractual, realizan voluntariamente una prestación de dar, hacer, no hacer, se abstienen o toleran a favor de la otra parte, ya sea física o moral, a efecto de generar derechos correlativos y consecuencias jurídicas, encaminadas a darle continuidad al acto que le dio origen así como a sus efectos.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO

El presente capítulo, tiene por objeto, realizar un análisis de la evolución que han tenido las asociaciones profesionales a lo largo de la historia de México, hasta culminar en el derecho de coalición como libertad sindical y huelga reconocidos por nuestra carta magna, como libertad de sindicación, y derecho de huelga.

2.1. ANTECEDENTES DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES Y SINDICATOS.

Iniciaremos este inciso, con la época colonial, ya que en este período se empiezan a vislumbrar los primeros brotes de organización en los trabajadores, mismos que darían lugar a las asociaciones profesionales.

La Conquista

El descubrimiento del Nuevo Continente fue de gran trascendencia en el orden jurídico, económico, político y social; biológicamente, originó la formación de un nuevo tipo humano con la fusión del europeo y del nativo. Las riquezas vírgenes

de los nuevos dominios españoles despertaron inquietudes ambiciosas de oro y poder, más que de adquirir tierras.⁸⁵

En la historia de México, posterior al descubrimiento de América, el siglo XVI, es considerado como el de la conquista, periodo en el que los españoles, impulsados por la apetencia de nuevas riquezas, el descubrimiento de nuevas rutas comerciales, evangelización y gloria militar, por medio de opresión e injusticia y bajo el argumento de incorporar al indio a la civilización occidental, imponen a los pueblos indígenas su cultura, religión, costumbres e idioma,⁸⁶ sometiéndolos a un verdadero estado de servidumbre,⁸⁷ imponiendo posteriormente por motivos políticos, económicos y religiosos⁸⁸ la encomienda, y no es sino hasta que se proclaman en 1524 las ordenanzas especiales sobre vendedores, para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus encomiendas, que se constituye el primer reglamento del trabajo en el nuevo continente.⁸⁹

En este periodo, también se desarrolló el repartimiento, que era un sistema de rotación de ciertos servicios personales que tenían que prestar los indios a los Españoles, en éste, a diferencia del esclavismo y de la encomienda, los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado al trabajo que realizaban, por tanto, al ser rotados por turnos semanales, con un salario, se pretendió que los indios

⁸⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de la Huelga*, Ediciones Botas, México 1950, p. 9

⁸⁶ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, Tercera edición, Editorial Porrúa, México 1999, p. 115

⁸⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit., pp. 10-11

⁸⁸ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., p. 123

⁸⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit., p. 10-11

esclavos pasaran de la esclavitud al alquiler por jornal, y es así como se organiza en la nueva España el cuatequil o alquiler forzoso, y no es sino hasta 1632, que se pone fin a todos los repartimientos forzosos, con excepción de los mineros, surgiendo la figura del peón, que era aquél que ofrecía libremente sus servicios al hacendado, industrial o comerciante. Con esta nueva figura, los españoles ya no esperaban el reparto por turnos, y contaban con la mano de obra suficiente dentro de sus heredades, que con artimañas sujetaban a la tierra, pues les proporcionaban anticipos de dinero y de género convertidos en deudas,⁹⁰ lo que constituyó el verdadero antecedente de la hacienda mexicana, ya que lo que mas convenía al funcionamiento de la hacienda era que los trabajadores se endeudaran, que quedaran adscritos a la hacienda como peones y que trabajaran la tierra, endeudamiento permanente que se institucionalizó a través de las tiendas de raya, por lo que, las posibilidades de desarrollo de otras actividades económicas dependía en mayor grado de los requerimientos de la metrópoli.

En esta época, los obrajes constituyeron otra forma más, con la que los dueños de los obrajes sujetaban a los trabajadores a su establecimiento,⁹¹ sin que la situación del trabajador cambiara, al contrario era mucho peor, porque los trabajadores vivían encerrados y eran retenidos por el sistema de deudas en los talleres para pagarlas, no obstante las condiciones deplorables en que se

⁹⁰ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., pp. 124-126

⁹¹ Cfr. COSÍO VILLEGAS, Daniel y otros, *Historia Mínima de México*, segunda edición, El Colegio de México, México 1994, pp. 69-70

encontraban los trabajadores, el obraje originó “el sistema de producción capitalista en México, con nuevos métodos de explotación del trabajo humano”.⁹²

Los gremios, que eran grupos de personas de una misma profesión, unidas tácita o expresamente para la defensa y promoción de sus intereses comunes, se crean como consecuencia de la explotación que sufrían los trabajadores, y se encontraba dividida en tres jerarquías, la de aprendices, oficiales y maestros, estratificación profesional y social, basada en la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencia de cada grupo y, social, porque determinaba un lugar en el proceso de la producción; con tales divisiones, se originaban privilegios gremiales que abarcaban tres esferas, económica, política y de reproducción de oficios, en el caso económico, se buscaba la posesión de un taller propio, y en la reproducción de oficios, el maestro, tenía posibilidades para acceder a un cargo público en representación de su corporación, así como de decidir quien alcanzaba el rango más alto en la misma, sin embargo, en la Nueva España, las corporaciones de oficios estuvieron regidas por las *Ordenanzas de Gremios*, que sirvieron para controlar mejor la esclavitud de los hombres, debido a que eran una comunidad que concedía a sus miembros el privilegio exclusivo del ejercicio de un oficio.⁹³

Las Ordenanzas de los gremios, son las primeras leyes del trabajo expedidas por el Cabildo de la Ciudad de México, las que podrían llamarse las primeras leyes del trabajo; en 1524, en estas Ordenanzas se establecían agrupaciones a las cuales

⁹² TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit., p. 13

⁹³ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., pp. 128-129

era forzoso pertenecer si se trabajaba en una labor manual, íntimamente unidas a las asociaciones religiosas llamadas Cofradías, cada artesano, pertenecía al gremio de su oficio y este a su vez a una cofradía, empero, es importante señalar que ésta no era institución libre en defensa social de los trabajadores sino una institución de propósitos fiscales y un arma de control político religioso del Estado, situación por la cual y debido a la inexistencia de la industria y división del trabajo, en el sentido moderno, el derecho de coalición aún no existía en la conciencia de nadie.⁹⁴

Conquistado el territorio mexicano, y sometido a la corona Española, al trasladar los Españoles a la nueva colonia, las instituciones públicas que florecían en su suelo y en el viejo mundo, establecieron las bases para que las asociaciones profesionales como tales, pudiesen surgir, manifestándose los primeros antecedentes, como ha quedado anotado en la época de la Colonia, aunado a que con todas las formas de producción económica, que ya han quedado precisadas, se mantenía a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecida al de la esclavitud o la esclavitud misma, con lo que se va originando el malestar social, desbordado con el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación sin límites, que provocó el nacimiento de los primeros defensores de la gleba porque las condiciones de vida laboral eran intolerables; las normas tutelares de las Leyes de Indias resultaban puramente románticas; en la realidad su protección era

⁹⁴ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *La libertad sindical en México*, Colección Especial, Colección Obras Escogidas de Vicente Lombardo Toledano, México 1926. pp. 27-31

ineficaz⁹⁵ asociado a la vulnerabilidad de la organización gremial frente al capital empresarial .

La Independencia de México

La época de la colonia y sus instituciones, la ineficacia de las Leyes de Indias y de sus disposiciones complementarias, como las Reales Cédulas, el estado de servidumbre del peón, y el abuso de los señores feudales, originaron divisiones de clases: 1) vencedores, encomenderos, maestros artesanos, dueños de obraje y 2) vencidos, peones y jornaleros; que a su vez, en conjunto con las condiciones de clase, generó que los de abajo se rebelaran hasta culminar en la Independencia de México, asociado a las pugnas entre las diversas categorías sociales que componían la nueva España, fueron un factor preponderante para la lucha de independencia, iniciada el 15 de septiembre de 1810, por Don Miguel Hidalgo y Costilla,⁹⁶ quien declara abolida la esclavitud el 6 de diciembre de 1810; secundado a su muerte por José María Morelos que emite el decreto que reitera la abolición de la esclavitud el 5 de octubre de 1813, emitiendo el Decreto Constitucional para la libertad de la América Latina, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, en el que establece que ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos.⁹⁷

⁹⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit., pp. 13-14

⁹⁶ Cfr. Ibídem, pp. 16-18

⁹⁷ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., p. 121

Posterior a la consumación de la independencia, México solo se independizó en relación a la opresión política, pues sus instituciones siguieron siendo las mismas junto con la posición social y económica de los grupos;⁹⁸ bajo la influencia de naciones imperialistas como Estados Unidos y la Iglesia, en su conjunto, se dividieron criollos y mestizos, formándose dos partidos, el conservador y el liberal, nombres que sucesivamente tomaron según las condiciones del país y las épocas; de tal suerte que los motines, los cuartelazos, los levantamientos militares, los cambios rápidos de Gobierno, se sucedieron constantemente durante los primeros treinta y cinco años de la nueva vida nacional,⁹⁹ sin que por ello, la idea, que el indígena era bestia gratuita de trabajo cambiara en absoluto; motivos por los cuales, se va formando la conciencia nacional, gestándose grupos que, sabedores del alcance y valor de las ideas de la época, se pronunciaron por formular una constitución que consignara los primeros principios de la libertad del hombre.¹⁰⁰

Bajo el régimen de Benito Juárez, en 1867 los trabajadores se vieron influenciados por los movimientos obreros de Francia e Inglaterra, que provocaron cierto revuelo y renovación en la actividad de los obreros mexicanos, pues “a partir del año de 1870 comienza a surgir lo que ha sido considerada como la primera Central Nacional de Trabajadores: El Gran Círculo de Obreros de México, organismo que tuvo gran auge entre la clase proletariada durante la década del setenta”, y su objetivo era el mejoramiento por vía legal de la situación del proletariado, en su condición social, moral y económica, así como protegerlo de los

⁹⁸ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, Ob. cit., pp. 31-32

⁹⁹ Cfr. Ibídem, pp. 31-35

¹⁰⁰ Cfr. Ibídem, pp. 35-37

abusos capitalistas y maestros de talleres.¹⁰¹ El 5 de marzo de 1876, se funda la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el principio de unión de los trabajadores.¹⁰²

En tales condiciones, la libertad sindical, durante los primeros treinta y cinco años del México independiente no pudo surgir por imposibilidad histórica, ni aun después de la promulgación de la Constitución de 1857, sino hasta 1877 año en que se inicia la Dictadura del General Porfirio Díaz, en el que si bien es cierto que la libertad sindical existe como idea no bien definida, en el campo ideológico, de la libertad de reunión o asociación, política y fragmentaria, que se estima como de alcances grandes y que la Constitución concede como derecho del hombre.¹⁰³

El Porfiriato

En el Porfiriato, que inicia del 5 de mayo de 1877 y concluye en 1911, se le denominó el Porfiriato, se produjo el primer gobierno mexicano con una estrategia dirigida a lograr el desarrollo económico, encabezada por Porfirio Díaz, que implantó un largo periodo de dictadura, en la que el pueblo siguió careciendo de tierras y de garantías eficaces para defender su trabajo, ya que Díaz los despojó de sus tierras bajo la modalidad de deslindes de los terrenos pertenecientes a la Federación, además, de abrirle las puertas al capital extranjero, con lo que el malestar crecía entre el proletariado del campo y del taller, pues con las

¹⁰¹ Cfr. *Ibíd.*, pp. 24-25

¹⁰² Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, *Ob. cit.*, p.158

¹⁰³ Cfr. *Ibíd.*, pp. 40, 42

concesiones al extranjero y a la burguesía nacional oficial, al generarse numerosas fábricas y la industria ferrocarrilera, se produjeron movimientos de rebelión armada entre algunos pueblos, a los que el gobierno llamó movimientos de bandidaje.¹⁰⁴

“Al entrar Porfirio Díaz a la presidencia del país, lo primero que hizo fue clausurar el local central del Gran Círculo que Juárez les había regalado y amedrentó a los dirigentes. Con esto Díaz deseaba tener un control completo de la organización obrera y pronto colaboró para la formación de un grupo, al frente del cual se encontraba Carlos Olaguíbel, tratando de arrebatar la dirección del Gran Círculo. Años más tarde, en 1881, fue clausurado, hasta el mes de marzo de 1882 para desaparecer por siempre y pasar a la historia de las luchas proletarias en 1883”. Cabe apuntar que la lucha obrera por la asociación profesional continúa y en 1890 surge la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, entre 1897, 1898 y 1900 prosperan diversas organizaciones de ferrocarrileros,¹⁰⁵ caldereros, mecánicos entre otras.

Porfirio Díaz en su afán de convertir a México en un país moderno capitalista, abre las puertas a los inversionistas extranjeros, que veían en México una especie de mina de oro para acumular cuantiosas fortunas, pues en aquél tiempo era muy fácil la explotación a los trabajadores y no había reclamo alguno por la insalubre situación en la que prestaban sus servicios, porque no existían leyes protectoras de la jornada, salario y demás prestaciones a que en la época actual tienen derecho.

¹⁰⁴ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, Ob. cit., pp. 44-46

¹⁰⁵ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, Ob. cit., pp. 25-26

Dado que el gobierno reconocía al trabajador derechos políticos más no de clase, todo intento de asociación fue considerado como delictuoso, sin que por ello se evitara el surgimiento de las primeras agrupaciones sindicales, pues, la fatiga excesiva y prolongada, la insuficiencia en la alimentación, la insalubridad de las fábricas, la disciplina imperante, agudizaron los problemas laborales de esa época, aunado a que los patronos apretaban más y más el torniquete de los bajos salarios, hubo necesidad de poner fin a estos abusos, y los trabajadores se fueron uniendo para enfrentarlos y en algunos casos superarlos para mejorar sus condiciones de vida, siendo presos de la represión patronal y del Estado, en este sentido, a decir de López Aparicio citado por Juan Manuel Lastra Lastra, la asociación profesional, “ante leyes que no sólo la desconocieron sino que trataron de ahogarla, cobró vida y vigor hasta llegar a imponer su realidad en la legislación. El Derecho escrito no creó el sindicato, no fue la vida social la que lo engendró, impulsó y fortificó hasta lograr su pleno conocimiento como institución jurídica.”¹⁰⁶

La proliferación de asociaciones que se había dado, a raíz de las circunstancias antes anotadas, fueron disueltas por la fuerza pública motivos por los que después de la violenta represión desencadenada en 1906 y 1907 la historia de la organización obrera cambio de rumbo, ya que nuevamente el mutualismo fue la influencia intelectual dominante en el movimiento obrero.

¹⁰⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., p.149

La Revolución

Después de más de treinta años de reelecciones indefinidas de Porfirio Díaz y de todos sus jefes políticos, en 1910, Francisco Indalecio Madero encabeza el movimiento revolucionario que vendría a poner fin a tal dictadura, sin embargo, con el Plan de Ayala del 28 de noviembre de 1911, con el que es desconocido como jefe de la revolución y como Presidente de la República, se establece también el principio de la restitución de las tierras pertenecientes originariamente a los pueblos y la dotación de ellas a las corporaciones de población que nunca hubieren poseído, creándose en ese mismo año, en el estado de Veracruz los primeros sindicatos revolucionarios.¹⁰⁷ En el Régimen de Madero como Presidente, al amparo de la naciente democracia, se despertó la inquietud de los obreros por asociarse en defensa de sus intereses, en Zacatecas y en el norte del país se hace propaganda activa por la asociación obrera con los periódicos doctrinarios del proletariado, denominados el Radical y el Socialista; por su parte, los elementos intelectuales y los militares se unen a los obreros, y proponen la fundación de la Confederación Tipográfica de México (1911), que posteriormente se convertiría en la Confederación Nacional de Artes Gráficas y con el fin de adoctrinar a la clase obrera, se establece en la capital de la República, la Casa del Obrero Mundial (1912), sin embargo, ésta solo fue "...un centro de reuniones y discusiones, donde se intercambiaban ideas filosóficas y sociales, se especulaba sobre futuros cambios sociales y económicos y se preparaba propaganda para ser diseminada por todos

¹⁰⁷ Cfr. *Ibidem*, pp. 47

los ámbitos del país. La ideología dominante era la anarcosindicalista...”¹⁰⁸
surgiendo nuevas agrupaciones por todas partes.

“La importancia del movimiento obrero asociacionista profesional hizo que Madero creara el Departamento del Trabajo y una Liga Obrera anexa al propio Departamento, que entonces dependía de la Secretaría de Fomento.”¹⁰⁹ Al percatarse Madero de la situación real, con la finalidad de proteger al proletariado, por Decreto del Congreso de la Unión, de fecha 13 de diciembre de 1911, se creó el Departamento del Trabajo y en 1913 intentó “...crear la gran liga obrera...pero se encuentra con la oposición abierta de la Casa del Obrero Mundial...”¹¹⁰ surgiendo movimientos obreros que Madero pacifica a través de la represión, lo que propicia el rompimiento de los organismos obreros con Madero, pese a esto y debido a la intervención de los norteamericanos que se unieron con los militares entre ellos al General Victoriano Huerta y políticos destacados del país, se organiza un cuartelazo que culmina con la muerte de Madero y del Vicepresidente Pino Suárez, asumiendo en consecuencia, la primera magistratura el trece de febrero de 1913 el General Victoriano Huerta, a quien el proletariado reta públicamente y lo señala como el asesino de Madero, “...además de exigir la jornada de 8 horas y el descanso dominical, creyendo los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial que contaban con cierta capacidad de maniobra, convocaron a una reunión...”¹¹¹ misma que no obstante ser prohibida por Huerta, fue llevada a cabo y ante tal desobediencia y

¹⁰⁸ FREYRE RUBIO, Javier, *Las organizaciones sindicales, obreras burocráticas contemporáneas en México*, Universidad Autónoma Metropolitana, México 1999, p.64

¹⁰⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit., p. 65

¹¹⁰ FREYRE RUBIO, Javier, Ob. cit., p. 66

¹¹¹ Ídem

desafío de los trabajadores, Huerta ordena el arresto de los mismos y la condena a pagar fuertes multas, por lo que la Casa se adhiere a los sectores de la oposición entre los que figuraban los constitucionalistas, encabezados por Venustiano Carranza, los Zapatistas y los Villistas.¹¹²

En ese lapso, Venustiano Carranza Gobernador del Estado de Coahuila, desconoció el gobierno del general Victoriano Huerta y se lanzó al campo revolucionario, formulando el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, con el que perseguía el mejoramiento en todos los órdenes de la vida nacional,¹¹³ por lo que Huerta se ve en la necesidad de emplear los medios más violentos para restablecer la paz, sin que lo consiga, ordenando en consecuencia, la clausura de la Casa del Obrero Mundial en mayo de 1914, reabriendo sus puertas en agosto de ese mismo año, organizándose entonces en el Distrito Federal la Federación de Sindicatos Obreros quien designa comisiones de propaganda para todos los lugares del país, para el emergente sindicalismo.

La Casa del Obrero Mundial tuvo una participación activa dentro de la Revolución Mexicana por medio de los batallones rojos, creados para combatir a los grupos Zapatistas y Villistas, y es a fines del mes de febrero de 1915 cuando un grupo de trabajadores que se reunieron en el local de la Casa del Obrero Mundial, resuelven incorporarse al carrancismo, formando un comité revolucionario con la intención de incorporarse a las filas constitucionalistas formándose de inmediato

¹¹² Cfr. Ídem

¹¹³ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit., p. 97

una comisión que se entrevistó con Obregón para comunicarle lo decidido, mismo que los envió con Carranza en Veracruz, quien a su vez los remitió con el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán, que aceptó el concurso obrero y procedió a la elaboración de un pacto entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, aprobado después por Carranza y, mediante éste, los trabajadores de la Casa se incorporaban al bando revolucionario controlado y dirigido por la Burguesía.¹¹⁴

Con la firma del pacto entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, se implantaron las bases para crear un nuevo tipo de sindicalismo, el sindicalismo de colaboración y con ello la práctica de lucha que habría de presidir a los sindicatos como ideología: el reformismo sindical, invalidándose la negativa al reconocimiento del orden jurídico creado por la burguesía y del Estado que la representaba, no obstante lo anterior, y por el hecho que en sus declaraciones mantenía los antiguos principios anarquistas, y sostenía la difusión de la enseñanza racionalista para los obreros y la consolidación de sindicatos fuertes que pudieran defender los derechos de los trabajadores en una línea de abstencionismo político, se gestan fracturas al interior de la Casa, aunado a que existían en su interior dos tendencias, la que pretendía participar en conjunto con el Estado y la que intentaba mantener su autonomía en relación al Estado, situación que provocó el derrumbamiento de esta organización.¹¹⁵

¹¹⁴ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*, Editorial Porrúa, México 1990, p. 32

¹¹⁵ Cfr. FREYRE RUBIO, Javier, Ob. cit., p. 68

La Revolución constitucionalista, en un intento por resolver el problema de la jefatura del movimiento sin acudir a la violencia, gestó dos convenciones: la de México y la de Aguascalientes,¹¹⁶ mismas que no prosperaron, y solo produjeron la división del Ejército Revolucionario en dos grandes bandos, la División del Norte comandada por el General Francisco Villa, y el Ejército Constitucionalista que tenía como jefe al General Álvaro Obregón, que se unen en contra de Carranza, quien tardíamente empieza a sospechar del movimiento obrero y trata de destruirlo retirándole la ayuda moral y material que le prestaba, expulsando (1916) de los edificios que había facilitado para desempeñar sus funciones a todos los miembros de la Casa del Obrero Mundial y a todas las instituciones que generó, girando circulares a los gobernadores de los estados para reprimir toda idea de asociación.¹¹⁷

Pese a este intento de Carranza por destruir el contingente obrero, a iniciativa de una de las instituciones obreras, la mejor organizada, llamada la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, se unieron los sindicatos distantes entre sí para hacer nacer la conciencia de clase entre el proletariado de toda la república, dicha reunión se celebra en marzo de 1916 en el Estado de Veracruz, nombrándolo como el primer Congreso obrero nacional, precursor de los que vendrían después, que por la imperiosa necesidad de agrupar a la clase trabajadora del país en un solo organismo, el Congreso Obrero Nacional acuerda crear la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

¹¹⁶ Cfr. COSÍO VILLEGAS, Daniel y otros, Ob. cit., p. 144

¹¹⁷ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, Ob. cit., pp. 53-63

El año de 1916 llegaba a su fin, y el congreso constituyente se debía reunir para buscar la reinstalación del régimen constitucional, motivos por los que Carranza quería ver disuelto el movimiento obrero antes de la Reinstalación de la Constitución en la República, por ello, en el mes de septiembre en la Ciudad de Querétaro, se convoca a un Congreso Constituyente que iniciaría sus trabajos en el mes de noviembre, realizándose la sesión inaugural el primero de diciembre de ese año, en el que Venustiano Carranza pronuncia un discurso y entrega al Congreso su proyecto de constitución, mismo que supera pero no en mucho a lo que establecía la constitución de 1857, debido a que eran pocas las aportaciones a favor de la clase trabajadora, salvo una adición al artículo 5º referente al contrato de trabajo por un periodo no mayor a un año; en el mes de diciembre, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reformas al artículo 5º, en las que se incluía la jornada de trabajo de ocho horas, prohibición al trabajo nocturno de mujeres y de los niños y consignó el descanso semanal. Una vez aprobada la Constitución, se disuelve el Congreso, y queda establecida como la primer constitución que incorpora derechos sociales en su texto, lo que “constituye un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro... fue un paso... vigoroso en el camino de justicia social...fue la mas original y de mayor trascendencia... se impuso al Estado un hacer, una conducta positiva que cuide la condición justa y libre de los hombres frente a la economía y el capital.”¹¹⁸

¹¹⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., p.138

La época de la intolerancia de las asociaciones profesionales llega a su fin, al verse cristalizado primeramente en el Congreso Constituyente que abrió sus sesiones el 1º de diciembre de 1916 y las clausuró el 31 de enero de 1917, y posteriormente en la Constitución de 1917, en donde se plasma en el artículo 123 el reconocimiento expreso del derecho a la asociación sindical, a la huelga, a la jornada máxima de 8 horas, al descanso semanal, a las indemnizaciones por accidente, enfermedades profesionales y separación injustificada del trabajo, alcanzándose las aspiraciones de protección social a la clase menos favorecida, la de los trabajadores, pues con ella, se dotó de justicia a los oprimidos y marginados, ya que se reconoce expresamente el derecho de libre asociación y sindicación aunado al derecho de huelga en el caso de los trabajadores y de paro en el de los patrones.

De lo anterior, se deduce que a través de la historia, el hombre siempre ha tenido la imperiosa necesidad de agruparse y los trabajadores como tales, para compensar la inferioridad que representa el encontrarse solo o aislado frente al patrono o empleador, han tenido que unirse para defender sus derechos profesionales, formando coaliciones y siendo ésta considerada como la primer forma gregaria de la humanidad tal como lo ha señalado Aristóteles, es entonces, el antecedente sociológico, jurídico y cultural del derecho y ejercicio de la asociación profesional, que a decir de Héctor Santos Azuela, la coalición constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical o colectivo, y sin duda, sin ella no podría

explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional.

La asociación, tal como ha quedado precisado, en el capítulo primero de esta monografía, es un derecho inherente al hombre, reconocido por la carta magna en su acepción de garantía individual, y también reconocido como libertad del hombre, es pues, como lo escribió Vicente Lombardo Toledano, la libertad de perseguir en común, por esfuerzos comunes, intelectuales, morales o pecuniarios, un fin de interés privado o público, religioso, político, científico, y para ejercer ese derecho no es preciso que los socios se reúnan materialmente, pues pueden estar separados; asimismo, respecto al sindicato, señala que es la asociación de un grupo de trabajadores, en el entendido que coligarse, para los obreros, significa el poder defender sus derechos de clase frente a la clase capitalista y, al mismo tiempo, conseguir su mejoramiento en todos los órdenes: económico, intelectual y moral. En cambio, respecto del patrón, el derecho de coalición sólo significa para éste defender sus derechos de tal, de acuerdo con las prescripciones de la ley.¹¹⁹

La existencia de la asociación profesional o de los sindicatos, en la historia de México, fue poco prolífera, pues en un principio por las condiciones sociales fue muy difícil que pudiera existir en la conciencia de los artesanos y en otra época, porque se prohibía su ejercicio y hasta se consideraba como un delito castigable con la pena de muerte, y no es sino hasta que se empieza a gestar una constitución

¹¹⁹ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, Ob. cit., p. 22-25

con tintes sociales, tendientes a la protección del proletariado, que se reconoce la asociación profesional y la existencia de los sindicatos como una garantía primeramente, y ya en materia laboral como un derecho inherente al trabajador en defensa de sus intereses comunes.

En 1920, México pareció iniciar una era de paz, Álvaro Obregón, ocupa la presidencia, apoyado por el grupo social medio, que tenía la capacidad para representar, al menos formalmente, a todos los sectores de la nación, por el hecho de poseer una más amplia perspectiva social, y una mayor coherencia teórica que los grupos populares, mayor que los obreros, cuyo raquitismo numérico e inconsistencia doctrinaria había tenido su más desconcertante y fugaz expresión en el episodio revolucionario de los “Batallones Rojos”. Pero la confusión de las cuestiones sociales y su aparente adormecimiento durante los primeros momentos del régimen obregonista no eran garantía de que no resurgieran en cualquier momento como algo imperativo,¹²⁰ por ello, Obregón, empieza a dictar leyes con tendencia a la protección de los obreros, en conjunto con la proliferación de diversas leyes orgánicas del artículo 123 en las legislaturas de los estados.

El intento por unificar a los obreros en una sola central de trabajadores, data desde el Congreso Obrero Nacional llevado a cabo en Veracruz en 1916, mismo que fracasó, razón por la cual, se realiza un segundo congreso obrero celebrado el 13 de octubre de 1917 en Tampico con el mismo fin, congresos que vendrían a ser

¹²⁰ Cfr. COSÍO VILLEGAS, Daniel y otros, Ob. cit., pp. 145, 147

el antecedente en la creación de la Confederación Regional Obrero Mexicana, congreso en el que acuerdan "convocar a la realización de un congreso obrero para formar una organización nacional. Este congreso se reunió el 1º de mayo de 1918, en la ciudad de Saltillo, ahí se fundó la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana). La fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero de México."¹²¹

A los miembros de los organismos sindicales, se prohibió apoyar a algún partido político, e implícitamente, se les impedía la formación de un partido obrero.

El autor Daniel Cosío Villegas, escribe que en 1921 la verdadera reconstrucción nacional comenzaba y se buscaba establecer una alianza entre el Estado naciente y los hombres del campo, para que el paso siguiente fuera organizar a esos hombres en grandes asociaciones para dar mayor coherencia y efectividad a su fuerza social; este procedimiento según el autor, debía realizarse con los obreros, para que a pesar de su anarquismo, confiaran la protección de sus intereses en el Estado mexicano frente a los patrones.

El día 22 de febrero de 1921, nace la Confederación General de Trabajadores (CGT), a impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano,¹²² misma que surgió como una expresión del anarcosindicalismo que aún prevalecía, como respuesta al movimiento obrero en contra de la legitimación de las

¹²¹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., p. 159

¹²² Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, Ob. cit., p. 34

organizaciones de trabajadores ante el Estado, sin embargo, para el tiempo en que se crea, la aceptación del sindicalismo ya era oficial y en esos momentos se estaban discutiendo los proyectos de reglamentación del artículo 123, abriéndose así la opción de sindicalismo y política juntos. No obstante, “la CGT permaneció fiel a los principios del anarcosindicalismo y al margen de los asuntos políticos electorales del país y,¹²³ en firme rebeldía se negó a participar en todo acto tendiente a colaborar o a verse ligado con el régimen de la autoridad gubernamental, sin embargo, por su falta de homogeneidad, al estar conformada por comunistas y anarquistas, a raíz de la represión de 1929 a 1931, sufre una crisis de identidad, que propicia una época de desunión y dispersión. No obstante esto, “un grupo de militantes inconformes con la CROM se unieron a la GGT y fundaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal, entre ellos estaban Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velázquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero (los famosos cinco Lobitos)”¹²⁴.

A finales de 1924, Obregón termina su mandato y en ese mismo año ocupa la presidencia Plutarco Elías Calles, que durante casi todo su gobierno las directrices de acción social y de ortodoxia política ya aceptadas, funciona con gran efectividad¹²⁵ en tanto que la CROM cambia de orientación, de los grupos obreros a los agrarios; mientras que Obregón durante el mandato de Calles crea una facción agrarista Calles crea una Laborista, generando con ello una división entre sí, el partido Agrarista con militantes obreros que apoyaban a Obregón y los militantes

¹²³ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., p. 167

¹²⁴ *Ibidem*, pp. 168-169

¹²⁵ Cfr. COSÍO VILLEGAS, Daniel y otros, Ob. cit., pp. 148-149

obreros de la CROM que apoyaban al Partido Laborista de Calles; en 1925 el Partido Nacional Agrarista y el Partido Laborista concilian intereses y trabajan juntos en una aparente amistad que desaparece con la asunción al poder del sector obrero, pues Calles nombra Secretario de Industria, Comercio y Trabajo a Luis Napoleón Morones, quien se convierte en pieza clave del movimiento sindical al emprender la sindicalización de todos los obreros y campesinos para agruparlos en la CROM, lo cual propicia en 1925 una ruptura política con el Partido Nacional Agrarista y la lucha sangrienta con los sindicatos católicos, patronales y rojos.

Para 1927 y ante la negativa de Calles de hacer gobernador del estado de Guanajuato a uno de los líderes obreros más reconocidos (Celestino Gasca), las relaciones del gobierno con la CROM se debilitan, y como a Calles ya no le era aprovechable ser conocido como el presidente obrerista, intenta hacerlos renunciar, en consecuencia, los obreros miembros de la CROM no les queda otra alternativa que pensar en nombrar como candidato a la presidencia por el partido laborista a Álvaro Obregón, pero bajo la reserva de retirarle su apoyo en el momento que lo considerasen prudente, situación que sucedió el treinta de abril de 1928, esto generó enemistad entre Obregón y los líderes de la CROM, principalmente con Morones, sin embargo, el diecisiete de julio de 1928, la extinción de la CROM como organismo obrero preponderante y del Partido Laborista se aceleró en unos cuantos meses, marcándose el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano, pues, durante este lapso se ensayan las modalidades de organización cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando

establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado. En el caso de la CROM, la candidatura de Obregón fue la causa de las primeras divisiones. Después el descontento acumulado por las limitaciones y fracasos del proyecto sindical Cromista y por las alianzas políticas de sus líderes, alcanzaría mayores dimensiones, al coincidir con las estrecheces impuestas por las crisis económicas. La ruptura de la CROM tuvo lugar con la salida del grupo lombardista en 1932.¹²⁶

En base a lo anterior, es posible explicar que el desarrollo que tuvo la CROM y el poderío de sus dirigentes, que fueron apoyados en su momento por Obregón y Calles, se debió a los puestos públicos que se les dieron en el gobierno local y federal, denotándose claramente que se vendieron con el gobierno, pues como recompensa a su apoyo se les permitió la conformación de un partido político, el Partido Laborista Mexicano, que no era sino una prolongación de la CROM.¹²⁷

Al perfilarse la escisión lombardista, a raíz de la conferencia que dio Lombardo Toledano en el cine Olimpia en 1932, además, de la crisis económica que atravesaba México como consecuencia de la depresión norteamericana de 1929, hubo episodios en masa de trabajadores, reajustes en fábricas y todos los gobiernos fracasaban porque aquellos vertiginosos problemas no los podía resolver ningún gobierno, haciéndose manifiesta la insatisfacción obrera bajo las

¹²⁶ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., pp. 161-165

¹²⁷ Cfr. Ibídem, p. 161

presidencias sucesivas de Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez.

Separado Vicente Lombardo Toledano de la CROM, formó una agrupación escindida de la misma, a la que se fueron adhiriendo importantes sectores del movimiento obrero mexicano, agrupación denominada *Confederación de Obreros y Campesinos de México –COCM-* (1934).¹²⁸ “El 31 de octubre de 1933, se crea, bajo el gobierno de Abelardo Rodríguez, la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), que pronto fue desarrollándose y agrupando”¹²⁹ a un gran número de núcleos de obreros y campesinos; Central que reivindicó su independencia en relación al Estado, ya que se negó a participar en la política electoral y sostuvo la necesidad de que los trabajadores resolvieran directamente sus dificultades con los patrones, sin la intervención gubernamental, en ese contexto, la nueva central dirigida por Vicente Lombardo Toledano, fue el producto más importante de la reorganización sindical que la recuperación económica generó en nuestro país.

Con la asunción de Lázaro Cárdenas al poder, (1934), se impulsó en gran medida la organización, unificación y disciplina de los obreros y campesinos, cuidando de orientarlos debidamente hacia su lucha, y una vez que fueron integrados a la participación política quedaron sometidos y controlados por el Estado a través del partido oficial el Partido Nacional Revolucionario. Cabe señalar

¹²⁸ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México 1994, p. 45

¹²⁹ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, Ob. cit., p. 35

que la CGOCM, marcó un momento definitivo en la unificación del proletariado mexicano, dando paso a pocos días de su disolución al nacimiento de una central única: La Confederación de Trabajadores de México (CTM), hechos originados de manera casi simultánea, pues el 21 de febrero de 1936 al celebrarse el Congreso constituyente de la CTM, el Universal, publicaba que había quedado disuelta el 20 de febrero de 1936 la CGOCM en cumplimiento con el pacto solidario firmado en el Comité Nacional de Defensa Proletaria, para constituir la Central Única Obrera y Campesina de la República Mexicana, celebrado por la imperiosa necesidad de unificar el movimiento obrero y campesino, firmada de conformidad el acta por las agrupaciones pactantes el día 15 de junio de 1935.¹³⁰

El 21 de febrero de 1936, se inauguraron los trabajos previos del Congreso Nacional de Unificación, presididos por el Comité Nacional de Defensa Proletaria, el 24 de febrero del mismo año, el Congreso Constituyente de la Central Única de Trabajadores de México, declaró creada y establecida la única central de trabajadores del campo y de la ciudad, de la República Mexicana: la Confederación de Trabajadores de México (CTM). De los que resulto electo, Secretario General Vicente Lombardo Toledano, junto con los siguientes integrantes de la mesa directiva: Juan Gutiérrez, Fidel Velázquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Ángel Velasco. Teniendo como diversos objetivos, de entre los que pueden destacarse: la lucha por la abolición del régimen capitalista contra la guerra imperialista y el fascismo que significan terror y empeoramiento

¹³⁰ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., pp. 172-174

general de las condiciones de vida del proletariado; por el pleno ejercicio del derecho de huelga, asociación sindical, de reunión y manifestación pública y el de propaganda escrita y verbal, por la reducción de la jornada de trabajo, la desocupación de los trabajadores; contra el servicio militar obligatorio, contra todos los credos religiosos; preconizando como táctica de lucha el empleo de las armas del sindicalismo revolucionario, que consiste en la acción directa de los trabajadores en sus disputas económicas con la clase capitalista.¹³¹

La creación de la CTM constituye uno de los logros importantes para la clase trabajadora, pues aun cuando existían diversas corrientes políticas en su interior, fue la base para la superación del movimiento obrero, que apoyado por la política Cardenista, pretendió organizar el Frente Popular Mexicano, convocando a organismos obreros y campesinos, así como a partidos políticos, mismo que no prosperó debido a las conflictos intergremiales y la oposición de ideologías e intereses entre todos los grupos y dada la ingerencia del Estado, la independencia y el destino del sindicalismo fue entregado al control oficial, entreguismo que generó la separación de importantes sindicatos nacionales como el de la industria minera, eléctrica o ferrocarrilera a finales del régimen cardenista.

En mayo de 1937, durante la realización del V. Consejo Nacional, en la CTM se gestó una pugna entre comunistas y fidelistas por la oposición a la participación electoral, pues al decidir la CTM participar en elecciones vinculada con el Partido

¹³¹ Cfr. *Ibidem*, pp. 174-175

Nacional Revolucionario, el resultado de este conflicto fue que los sindicatos controlados por los comunistas y otros que se oponían a las burdas maniobras de Fidel Velázquez, abandonaran la CTM, lo que significó la crisis de la CTM de 1936 a 1937; para marzo de 1938, el PNR fue reemplazado por el PRM que quedó integrado por cuatro sectores: obrero, campesino, popular y el militar, sectores que no eran homogéneos ni con una sola dirección, ya que cada uno era independiente y autónomo al determinar su política gremial, empero, pactaron que no se interferirían entre ellos mismos y que ninguna de las organizaciones participantes haría política fuera del partido, con lo que la CTM paso a formar parte del Estado. En agosto de 1938, se funda la Confederación Nacional Campesina, para organizar al sector agrícola, quedando fuera la CTM, de dicho sector.¹³²

En el régimen presidencial de Manuel Ávila Camacho, el 2 de febrero de 1941, Vicente Lombardo Toledano es sustituido por Fidel Velázquez, en la Secretaría General de la CTM, con lo que se logró neutralizar cualquier intención socializante y encajar abiertamente en la política de sumisión institucional al gobierno, aunque ya se habían congelado los salarios, esta línea se mantiene por Velázquez y se contempla a la huelga como la última y excepcional de las medidas de lucha.¹³³

El 8 de julio de 1942, Ávila Camacho hizo suscribir un Pacto de Unidad Obrera que vinculó, dentro del esquema tripartito del corporativismo, a las

¹³² Cfr. Ibídem, pp. 176-179

¹³³ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, segunda edición, editorial Porrúa, México 1997, p.67

principales organizaciones sindicales: CTM, CROM, CGT y COCM. El compromiso nacional manipulado verticalmente por el gobierno, impuso la congelación de las condiciones de trabajo y la abstención de las acciones sindicales. Conseguido el control de las movilizaciones proletarias, en 1945, se firmó un Pacto de Unidad Obrero Industrial entre la CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación) y la CTM, por el cual, se asumía el compromiso de seguir congelando las condiciones generales de trabajo, en aras del abaratamiento de la mano de obra y el estímulo de capitales para la inversión y el fomento industrial. Se volvió a exigir a los obreros retraer sus reivindicaciones laborales para hacer atractivo y rentable el proceso productivo.¹³⁴

En 1946, con el gobierno de Miguel Alemán, época iniciada en el régimen anterior se definió con claridad. La acumulación de capital propiciada por la guerra y por una política de tolerancia indiscriminada hacia la inversión extranjera hizo posible un crecimiento espectacular de la economía mexicana, pero sostener y sobre todo aumentar el ritmo de crecimiento de un país dependiente requería de alguien que, dentro de sus propias fronteras, pagara el progreso, aquellos a quienes la Revolución había señalado siempre como los destinatarios de la riqueza nacional, deberían aplicarse primero a crearla. Se frenó entonces la Reforma Agraria y los instrumentos legales que la garantizaban fueron desvirtuados. Los movimientos obreros se reprimieron duramente y muchos de sus líderes, mantenidos en la quietud por medio de una tenaz política de corrupción. El propio partido político

¹³⁴ Cfr. *Ibidem*, pp. 67-68

nacional se reorganizó para eliminar de su programa todo elemento de excesiva virulencia social.¹³⁵

En este gobierno, ocurren acontecimientos que marcaron la pauta de la debilitación de las fuerzas sindicales, por una parte, la imagen de Fidel Velázquez comienza a relucir al frente de la CTM, y aparece el charrismo, como forma de dominación burguesa caracterizada por el uso de las fuerzas armadas del Estado para imponer o mantener los comités sindicales gobiernistas y el reconocimiento legal de estas directrices. La palabra charro, fue popularizándose dentro del movimiento obrero para significar al líder traidor, corrupto, entregado en brazos del gobierno, protegido por la fuerza del Estado, enriquecido con permiso del poder público, a fin de maniar las luchas de los trabajadores y mantenerlos en la mayor explotación y miseria.¹³⁶ Vicente Lombardo Toledano creó el Partido Popular en 1948 y en 1949 se formó la Confederación Nacional Proletaria.

Después de la expulsión del lombardismo, el grupo de Fidel Velázquez modificó los Estatutos de la CTM en el sentido de promover la política del buen vecino y la democracia sindical, adoptando como táctica fundamental, la lucha por la unidad nacional. Hacia 1950 Fernando Amilpa declararía que dentro de la CTM la consigna principal era la de organizar la lucha proletaria por las reivindicaciones populares contra el imperialismo.

¹³⁵ Cfr. COSÍO VILLEGAS, Daniel y otros, Ob. cit., pp. 154-156

¹³⁶ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, Ob. cit., pp. 37-38

En 1954, se formó la CRT (Confederación Revolucionaria de Trabajadores) propendiente a fortalecer la unidad nacional, fundamentalmente en el aspecto del trabajo, a pugnar por las condiciones decorosas de existencia, por el respeto a la huelga, por la democracia sindical, así como por la intervención de la mujer en la dirección y la vida sindical, que inducida por el sistema político, pronto terminó integrándose al PRI.¹³⁷

El gobierno de Ruíz Cortines, prosiguió la labor de control, produciendo la unificación de ciertas centrales afines, con diferencias personales de dominio y de intereses con la CTM, pero también bajo la influencia y dirección del Estado burgués, por lo que el movimiento sindical se pausa durante este período.¹³⁸

Ruíz Cortines, impulsó la creación del Bloque de Unidad Obrera en 1955, que agrupó a las principales Centrales sindicales como CTM, CROM, CGT, CUT e inclusive la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado). Se adhirieron importantes sindicatos nacionales como ferrocarriles, mineros y electricistas. Se buscó contrarrestar la presión de los sectores obreros inconformes que reaccionaron contra la crisis provocada por los excesos del gobierno precedente. No obstante el intento de control vertical, subsistieron diferentes grupos militantes, que de forma autónoma presionaban en ferrocarriles,

¹³⁷ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Ob. cit., pp. 69, 70

¹³⁸ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, Ob. cit., p. 38

petróleos, el magisterio y el sector electricista. Mucho los contrarrestó el BUO que integrado estratégicamente con la CTM, se afilió también al PRI.¹³⁹

Bajo el régimen presidencial de Adolfo López Mateos, el sindicato ferrocarrilero luchaba por el cumplimiento de las demandas justas de los trabajadores, ejecutar una disminución de las cuotas sindicales, reestructurar la cooperativa, reformar los estatutos para democratizar la vida interna de la organización y desligar el sindicato del partido oficial fortaleciendo su unidad y espíritu combativo; así como la expulsión de los líderes charros del seno de la organización; sin que encontrara respuesta a sus pretensiones, se van a la huelga y al declararse ésta como inexistente, los trabajadores se declaran en paro, hasta que después de largas discusiones logran la firma de un nuevo contrato colectivo.

El gobierno, para evitar la propagación de movimientos obreros, determina la intervención del ejército y la policía, amedrentando a los trabajadores en sus propios locales sindicales y comienza la detención de los principales dirigentes, por lo que los trabajadores reanudan sus labores, y el gobierno continúa con su pretensión de manipular a las masas trabajadoras.¹⁴⁰ El gobierno reprimió todas las movilizaciones sindicales e hizo uso indiscriminado del delito de disolución social para incriminar a los principales dirigentes que duraron presos por más de diez años, tal fue la represión que llegó a masacrar a los grupos campesinos. El burocratismo sindical repuntó y se adueño de la acción, quedando también

¹³⁹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Ob. cit., pp. 71-72

¹⁴⁰ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, Ob. cit., p. 38-39

manipulada la justicia del trabajo. El régimen en turno reformó la legislación laboral, siempre bien contrarrestada y en la cual se protegió la estabilidad en el empleo, la suficiencia del salario y la participación de utilidades. Se adicionó, en 1960, el apartado B del artículo 123 para regular a los empleados de la Federación y se promulgó, en 1962, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.¹⁴¹

Díaz Ordaz y el movimiento estudiantil de 1968, marcaron una profunda huella en cuanto a movilización de masas se refiere, pues dicho movimiento fue duramente reprimido, y en reconocimiento al abstencionismo de los obreros a inmiscuirse en dicho movimiento, en 1970 se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo, que trajo dentro de sí una serie de preceptos que se adaptaban adecuadamente al estilo de vida social y política por el que atravesaba el país.

Este régimen de gobierno, adoptó una política de apoyo al desarrollo y estabilidad convencionales, respaldada en la más absoluta intransigencia hacia los cuadros opositores, desde un principio apuntó su intención de agrupar verticalmente al sindicalismo patrio y con energía escarmentadora, reprimió todo brote de reacción obrera. Así mismo, cuando los trabajadores se proclamaban en huelga, los sustituía por cuerpos de esquirols y a su vez, hacía uso del chantaje, mediante amenazas como el reemplazamiento de los paristas, y a través de la reunión de firmas individuales que implicaron toda suerte de renunciaciones y de actos de sumisión hacia el sistema. Ningún argumento podía violentar el juicio del Presidente y

¹⁴¹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Ob. cit., p. 73

cualquier oposición se combatía de manera intransigente. “Con su carácter de amiba, la CTM se adoptó a las circunstancias, siempre estimulada a través de canonjías.”¹⁴²

Luis Echeverría, accede al poder en 1970 y busca ampliar la base social del régimen político con planteamientos y reformas que, más que todo, pretendía crear ilusiones y ganar apoyo. La lucha obrera continúa y es, entre los ferrocarrileros el nuevo ascenso a la lucha de masas en torno a un programa de reivindicaciones concretas y de organización sindical; lo anterior, debido al sistemático rechazo de demandas obreras con el absurdo pretexto del crónico déficit de la empresa, como consecuencia del reciente malestar ocasionado por el proceso inflacionario. Sin embargo, el régimen de Echeverría cerró las puertas al paso de la insurgencia rielera e impuso por la fuerza a líderes corruptos. Las crisis agravaron las condiciones de vida y de trabajo de las masas populares, y puso en movimiento al proletariado para su avance por el camino de las reivindicaciones económicas y políticas. Sin embargo, el charrismo está al tanto de esas maniobras y acecha como un animal los pasos de la lucha obrera con el objeto de dividirlos y de impedir la organización de millones de trabajadores aún no constituidos en sindicatos.¹⁴³

Surge el Frente Auténtico del Trabajo, alternando con otros intentos de autonomía sindical en la estrategia y en la organización. Hacia 1973 – 1974, influyó de manera notable, en la concientización y movilizaciones de la industria eléctrica,

¹⁴² *Ibidem*, pp. 73-74

¹⁴³ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, *Ob. cit.*, pp. 40-41

automotriz y metal-mecánica. Se generaron diversos movimientos, y se fueron formando organizaciones obreras como STUNAM, SUTIN, SICARSA, SIDENA y SPICER. Los movimientos de presión se extendieron dentro de esta línea, a sectores relevantes como el de la Minería, Petróleos Mexicanos, Teléfonos, Bancarios, Magisterio y la Industria Automotriz. Sin embargo, después de la masacre estudiantil del diez de junio de 1971, el gobierno echeverrista dejó ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras, lo que ocasionó que en 1976 decayera de alguna manera el avance del sindicalismo independiente.¹⁴⁴

La crisis no superada y la incertidumbre provocada por el nuevo gobierno (López Portillo) nepotista y demagogo, enervan al sector obrero que vuelve a movilizarse a través de las organizaciones democráticas e independientes. El burocratismo sindical frente a la pérdida de credibilidad y la presión de sus agrupaciones laceradas por la carestía y el desempleo, se ve forzado a adoptar una posición de flexibilidad y mayor compromiso con las causas sociales. “Con oportunismo manifiesto, la CTM asume una postura de “avanzada”, solo reformista para muchos, orientada a la defensa de las reivindicaciones económicas de sus trabajadores, por lo que hace a los salarios y a la permanencia en el empleo.”¹⁴⁵

Con sus estrategias turbias de protesta contra la injusticia y conturbenio de esencia para controlar y someter al sindicalismo independiente, la CTM comienza a

¹⁴⁴ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Ob. cit., pp. 75-76

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 77

convulsionarse, víctima del desprestigio y los juegos de intereses, que ahora desde la cúpula pretenden debilitarla. El gobierno instauro, entonces, una política de topes salariales a las contrataciones colectivas que enardece los ánimos y provoca acciones de resistencia. El derroche y las malversaciones de los fondos y recursos del Estado, incentivan las luchas obreras. En este régimen presidencial se burocratiza la banca, y al concluir, se precipita la ruina económica del país, y con ello la miseria obrera, con una política de recesión y cuadros inflacionarios que desquebrajaron la moneda con sucesivas devaluaciones.¹⁴⁶

Miguel de la Madrid, plantea una política de austeridad y replanteamiento económico, se institucionaliza la práctica de los topes salariales y se manipuló, desde la cúpula, el destino de las contrataciones colectivas de trabajo. “La represión sindical en aras de la modernización, se asumió como una medida heroica y con la justicia de consigna y la presión policíaca, se avanzó hacia el corporativismo. De esta suerte se firmó el Primer Pacto de Solidaridad Económica que dirigido por el Presidente de la República, concertaría a las principales organizaciones obreras y patronales, incluyéndose también, a las rurales.”¹⁴⁷

Los regímenes que siguieron, asumieron una política de reconversión y progreso industrial, que al igual que el gobierno precedente, creó un sistema de control más rígido sobre el movimiento obrero y de intolerancia, no obstante esto, los movimientos obreros no se paralizaron, al contrario, surgieron más, por lo que el

¹⁴⁶ Cfr. *Ibidem*, pp. 77-78

¹⁴⁷ *Ibidem*, pp. 79-80

gobierno se ve obligado a firmar pactos tripartitos, denominados Pactos de Estabilidad y Crecimiento Económico controlados verticalmente por el Poder Ejecutivo, con la participación formal de las representaciones patronal, obrera y campesina. Se conjuraron, con severidad, diferentes huelgas importantes y el gobierno utiliza las requisas, como mecanismos para conjurar las huelgas, a través del uso de esquiroles, fundamentalmente en servicios de comunicaciones, aunque ya en la actualidad aplicadas a otros sectores. Con la firma del Tratado de Libre Comercio con Canadá y los Estados Unidos, el 1º de enero de 1994, se generó un levantamiento popular en Chiapas. Frente a los estragos de la crisis y la rigidez de la política obrera del Estado, se hace necesaria, como nunca, la unidad en la acción y en la estrategia, en aras de conseguir, con la justicia social, la hegemonía en la insurgencia sindical.¹⁴⁸

En conclusión, las asociaciones profesionales y su culminación en sindicatos, han sido el único medio con el que a través de la historia, los trabajadores pudieron ampararse de los abusos patronales, pues éstas tienden a defender y proteger los intereses de la colectividad, dictando normas y exigiendo del patrón su cumplimiento.

Sin embargo, no es hasta aquí a donde llega la historia de las asociaciones profesionales y de los sindicatos, pues la unión de éstos crea Confederaciones,

¹⁴⁸ Cfr. *Ibidem*, pp. 80-81

tema que no tocaremos, por no ser parte fundamental para el desarrollo de la presente monografía.

2.2. EI CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA EVOLUCIÓN DE MÉXICO

El reconocimiento de la asociación profesional como garantía de los trabajadores y a la libertad de sindicación, trajeron como consecuencia el nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que solo el sindicato legalmente constituido puede exigir del patrón la celebración de éste, a través de la huelga y una vez que un sindicato es titular de dicho contrato, puede, llegado el término que establece la ley, solicitar la revisión de las condiciones pactadas en el mismo, así como exigir por medio de la huelga, su cumplimiento en caso que el patrón sea omiso en el mismo.

Al permitirse libremente a los obreros organizarse, fue posible el desarrollo sindical que trajo aparejado el desarrollo del contrato colectivo de trabajo. La existencia de grandes industrias a base de concentraciones fabriles explica el desarrollo del contrato colectivo, pues si al taller corresponde una especial forma de trabajo, a la fábrica corresponde la fijación convencional colectiva de condiciones uniformes de trabajo.¹⁴⁹

¹⁴⁹ Cfr. RUÍZ DE CHÁVEZ, Arturo, *El Derecho Colectivo del Trabajo*, Reseña Histórica Mecanismos Jurídicos y Prácticas de su Ejercicio en México, s. p. i., p. 18

A principios del siglo XIX, se continuaba aplicando el derecho español sustentado en las Leyes de Indias y en las Siete Partidas, y aun cuando los convenios de trabajo no eran expresamente prohibidos, poca aplicación tuvieron pues solo se convenían como solución a una huelga.

Los reglamentos interiores de trabajo, fueron los que “empezaron a tener algún desarrollo y aceptación, por lo que de alguna manera pueden reconocerse como antecedentes inmediato del contrato colectivo, aun cuando exista una diferencia vital entre ellos. En los reglamentos de fábricas o talleres, las condiciones de trabajo fueron fijadas unilateralmente por el patrón, prevaleciendo sólo su interés y su voluntad; en cambio, en los contratos colectivos esas condiciones no quedan al arbitrio del patrón, sino que son acordadas bilateralmente con la participación directa de los trabajadores.

Los reglamentos más notables son los que se crearon para las fábricas de la industria textil; en ellos se pretendía establecer condiciones mínimas para el trabajo pero siempre bajo el punto de vista del patrón, manteniéndose la neutralidad del Estado que, de acuerdo con el principio económico prevaleciente, solo dejaba hacer.

Fueron estos reglamentos los que provocaron por su contextura, siempre a favor del patrón, los acontecimientos de fines de 1906 y principios de 1907 en los que casi toda la rama textil se vio envuelta en una formidable huelga que culminaría

el 7 de enero con los sangrientos sucesos de Río Blanco y con la expedición de un laudo, con el cual el gobierno rompería su aparente pasividad para demostrar que el interés que respetaba era el del patrón.”¹⁵⁰

Posteriormente, los obreros adoptarían una posición de lucha para conseguir la modificación de esos reglamentos y el aumento a sus deprimentes salarios.

Con la revolución de 1910, se dio auge al sindicalismo y en especial al contrato colectivo, ya que en varios estados se celebraron convenios de este tipo.

Antes de que se hablara del Contrato Colectivo de trabajo, en plataformas de gobierno de políticos, y en programas de asociaciones obreras, en el año de 1912, tuvo este género de convenciones una manifestación muy importante.

La “Tarifa Mínima” que se estableció en el año de 1912, como resultado de una Conferencia que celebraron los patrones y los obreros de la Industria Textil de toda la República, constituyó un verdadero contrato colectivo de trabajo, y sin llamarlo por su nombre siquiera, nació porque en la Industria Textil existieron las condiciones económicas que lo hicieron necesario, debido a que uniformó los salarios, y fijó las reglas de los contratos de trabajo; eliminó así la competencia, y

¹⁵⁰ *Ibidem*, pp. 41-42

puso a los obreros a cubierto de condiciones inhumanas en sus contratos de trabajo.¹⁵¹

Donde por primera vez se hace un intento de reglamentar dicho contrato es el proyecto de Zubarán Campani, del 13 de abril de 1915, que a la letra decía: “El contrato colectivo es una ley normativa que fija las condiciones de los futuros contratos individuales.”

En Veracruz y Yucatán se legisló sobre esta materia, se preveían multas a los patronos que se negaran a contratar con asociaciones profesionales y como obligatorios lo que denominaron convenios industriales, pues los trabajadores podían acudir a las Juntas de Conciliación o al Tribunal de Arbitraje, para que determinaran las cláusulas de prestación de servicios, haciéndolas obligatorias si el patrón se negaba a firmar el contrato.

La constitución de 1917, no habló del contrato colectivo, sin que esto significara que lo haya ignorado, pues aun cuando no lo contempló, si reconoció derechos a los obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses mediante la formación de sindicatos; legitimó la huelga como medio para conseguir la armonización de los derechos del trabajo con los del capital. El desarrollo de estas instituciones propició las negociaciones colectivas de trabajo, toda vez que al organizarse los trabajadores en sindicatos y al poder emplear la huelga como arma

¹⁵¹ Cfr. CAMIRO, Maximiliano, *Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo*, Colección Especial, Imp. Manuel León Sánchez, México 1924, p. 8

para mejorar las condiciones de trabajo, se provocó el trato de los patrones con los sindicatos obreros para fijar los salarios y las condiciones de trabajo. Se limitó el paro patronal a la mera suspensión de labores, previa aprobación de la Junta, a casos necesarios por exceso de producción.

No obstante, los estados siguieron legislando en materia laboral, sin especificar claramente lo relativo al contrato colectivo de trabajo y es hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que se regula en su capítulo II, del Contrato Colectivo de Trabajo, reformada en 1970 con la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El autor Arturo Ruíz de Chávez, dice que la evolución histórica del contrato colectivo presenta cuatro etapas que marcan su desarrollo en las diversas legislaciones:

- a) El contrato colectivo se encuentra prohibido en virtud de que el derecho colectivo no existe, permitiéndose solamente la celebración de contratos individuales.
- b) Se tolera la asociación profesional; al no estar prohibida, se pueden celebrar contratos colectivos; empero, lo anterior no quiere decir que este contrato este reglamentado.
- c) Se reconoce en todas las naciones el contrato colectivo, aunque se le considera como institución de derecho civil y, desde este punto de vista, al

pretender conocer su naturaleza jurídica, se elaboran y desarrollan las doctrinas civilistas.

- d) Por último, el contrato se considera obligatorio para la clase patronal, quien lo debe celebrar cuando así lo exijan los obreros, y además, ya no se considera como parte del derecho civil, sino que se empieza a considerar como institución de derecho público.¹⁵²

Para que las asociaciones profesionales alcanzaran sus objetivos, se les reconoció capacidad jurídica plena, al dotarlos de personalidad para participar como sujeto de derecho en las negociaciones entre el capital y el trabajo, de los acuerdos a que llegan las partes, constituyéndose el contrato colectivo.¹⁵³

El sindicalismo revolucionario tomó fuerza, exigió acción política a los sindicatos mediante la acción directa, ya que la emancipación habrá de deberse a los propios trabajadores; la acción directa será el arma; la huelga general y la antimilitarización, sus principios fundamentales.¹⁵⁴

Para debilitar o destruir las organizaciones obreras, los patronos iniciaron una política especial que abarcaba desde el empleo de medios represivos, utilización de espías y rompe-huelgas, hasta la creación de sindicatos propios de la empresa y de

¹⁵² Cfr. RUÍZ DE CHÁVEZ, Arturo, Ob. cit., pp. 18-19

¹⁵³ Cfr. Ibídem, p. 41

¹⁵⁴ Cfr. Ibídem, p. 13

contratos que exigían, como condición para la contratación del obrero, la promesa de no afiliarse a sindicato alguno.¹⁵⁵

El contrato colectivo de trabajo, no ha sido en México una figura de notable necesidad, debido a que no es un país industrial y a que no existe una competencia marcada entre los empresarios que los obligue a bajar los salarios para disminuir el costo de la producción, además de la escasa población obrera dispuesta a trabajar por salarios extremadamente bajos y en condiciones inhumanas.

Sin embargo, “nace de condiciones económicas determinadas, y realmente existentes; que no subsiste ni deja de subsistir porque tal grupo social lo reclame o porque otro lo rehúse; es su vitalidad tal, es su fuerza tan grande, que nace antes que la Ley y se desarrolla contra la misma Ley”.¹⁵⁶

Consideramos que la evolución del contrato colectivo de trabajo, se debe en gran medida al auge que se dio al sindicalismo y al poder del que se les dotó, conforme pasaba cada régimen presidencial, ya que aun cuando se trato de ponerle un candado a la asociación profesional, al exigirle su legal constitución como sindicato, para que pudiese exigir la firma, revisión o cumplimiento del contrato colectivo, como sindicato titular del mismo, claramente se estipula que dicho contrato es el resultado de un convenio entre las partes, patrones y sindicato, en el que se fijarán las condiciones, derechos y obligaciones a las que deberán sujetarse

¹⁵⁵ Cfr. *Ibíd.*, p.15

¹⁵⁶ CAMIRO, Maximiliano, *Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo*, Ob. cit., p. 9

para desempeñar sus funciones en la empresa o establecimiento, considerando dicho contrato como un derecho sindical.

2.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA EN MÉXICO

La existencia de la huelga en México, está supeditada al reconocimiento de la asociación como una garantía del hombre, a la libertad de sindicación, y al derecho que tienen los trabajadores a coligarse en defensa de sus intereses respectivos, pues es con ellos, con los que surge la figura de la huelga, como un medio efectivo para alcanzar sus pretensiones frente a los propietarios de las empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.

El autor Alberto Trueba Urbina, refiere que uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Zaldívar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana de México contra el Cabildo, en las postrimerías del siglo de la Conquista, y cuando la iglesia tenía un poder superior al Gobierno. El cabildo al revisar las cuentas de la Hacienda Metropolitana, estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos; este acuerdo se les notificó a los afectados, entre éstos al maestro de capilla Fernando Franco, al racionero, al canónigo Alonso de Ecija, al cura Alonso Truxillo, etc; y ocho ministriles, el 4 de julio de 1582; inmediatamente se dieron por despedidos los seis

cantores, reservándose los ministriles para dar su determinación días después, pero desde este momento quedó la Catedral del Arzobispado sin canto y sin música. El diez del mismo mes, los ministriles abandonaron el trabajo, como indudable manifestación solidaria, la suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí miserables, reanudándose entonces las labores.¹⁵⁷

Las Huelgas mexicanas del siglo XIX, no fueron el resultado ni de una consciente preparación, ni de una planificación previa, sino más bien, de un impulso momentáneo y desesperado. Sus causas son diversas: despido injustificado de trabajadores, como el caso de “La Flama” (Tlalpan), en septiembre de 1872; petición de jornadas de trabajo más humanas, como el de los tejedores de Tlalpan, en 1878; el mejoramiento de salarios o la reducción de ellos, como el de los barreteros del “Mineral del Monte”; la liberación de la obligación de comprar en las tiendas de raya, como el de las tejedoras de la fábrica “La Magdalena”; la petición de un día de descanso, como en el caso de los sombrereros; la falta de pago, como en el de los obreros de Tepeji del Río, en agosto de 1873; los malos tratos y la reducción de los salarios fueron las causas principales de que las trabajadoras del cigarro fueran a la huelga; los obreros de “La Magdalena” declararon la huelga en septiembre de 1878 por haber sido despedidos algunos de sus compañeros. Las

¹⁵⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de la Huelga*, Ob. cit., p. 14

huelgas dividieron opiniones y fue considerada por algunos como buena y benéfica aunque muchos se oponían a ella a causa de los desórdenes que ocasionaban, sin embargo, es la única defensa que tienen los obreros ante los propietarios, pues éstos señalan los jornales a su arbitrio, así como sus tarifas de pago.¹⁵⁸

Las primeras asociaciones obreras fueron de carácter mutualista, es decir, unas a otras se brindaban apoyo mutuo, que de ninguna manera buscaban la lucha de clases, a medida que pasa el tiempo, se convertirían en círculos obreros precursores de la lucha de clases, dando lugar a asociaciones como las que se fueron gestando a partir del año de 1903 a 1906, primero en Cananea, en donde se funda la Unión Liberal Humanidad y en Orizaba, Veracruz, y 1907 como el Gran Círculo de Obreros Libres, quienes se pronunciaron por solicitar a los patrones condiciones humanas de trabajo, organismos que fueron protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco, generándose también en otros estados de la república organizaciones obreras, que el General Porfirio Díaz, en su afán de dispersar tales movimientos, mediante el laudo de 5 de enero de 1907 mando disolver con la fuerza pública.¹⁵⁹

En 1906, el Partido Liberal Mexicano tuvo una gran influencia en la preparación de los ánimos y de la acción del pueblo contra la dictadura. Su influencia no se detuvo ahí, sino que, rebasando los límites del tiempo, se hizo sentir luego en el pensamiento de los constituyentes de 1917, quienes plasmaron

¹⁵⁸ Cfr. RUÍZ DE CHÁVEZ, Arturo, Ob. cit., p. 26

¹⁵⁹ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, Ob. cit., pp. 47, 56-57

de un modo categórico las aspiraciones fundamentales de los obreros, de los campesinos y del pueblo mexicano. La oposición liberal obregonista encontró entre los obreros campo propicio para la siembra. Las huelgas de Cananea y Río Blanco, ahogadas en sangre por las fuerzas federales manifiesta influencia obregonista y representan el grito de rebeldía del proletariado. Después, los obreros tomarán participación efectiva en la Revolución de 1910, organizándose en la Confederación Nacional de Trabajadores y la Casa del Obrero Mundial; en 1911, Madero creó el Departamento del Trabajo, y en 1912 la Casa del Obrero Mundial; en 1915 los obreros se afilian al constitucionalismo encabezado por Carranza para formar los batallones rojos, el 13 de octubre de 1917, los obreros organizan un Congreso en Tampico, para reafirmar el sindicalismo como la mejor expresión de lucha, en mayo de 1918 se realiza un nuevo congreso en Saltillo con el que se forma la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM),¹⁶⁰ que tendría una participación activa en política y diversos movimientos, se dividiría y con grupos escindidos de la misma se conformarían nuevas centrales obreras.

“En julio de 1932 se iniciaron amplios movimientos huelguísticos y el entonces presidente Abelardo L. Rodríguez pidió cooperación de los trabajadores explicando que lo más conveniente era esperar un cambio de cosas. Mientras el Gobierno conminaba a aguardar, los líderes encabezados por Lombardo Toledano se propusieron unificar a obreros y campesinos. En 1933 se formó el comité organizador del Congreso Obrero Campesino para lograr una reunión nacional con

¹⁶⁰ Cfr. RUÍZ DE CHÁVEZ, Arturo, Ob. cit., pp. 28-32

el fin de crear una nueva central de trabajadores, con el que se conformaría la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, que se pronunció por la lucha de clases, la democracia sindical y la independencia del movimiento obrero respecto al Estado.

Cuando Lázaro Cárdenas llegó a la Presidencia, la CROM había perdido la mayor parte de los sindicatos. La agrupación de obreros y campesinos dirigida por Lombardo Toledano se apuntaba entonces como la de mejor futuro. Fue esta una época de huelgas importantes, alguna con siete meses de duración. Los conflictos obrero patronales más importantes fueron los de tranviarios en ciudad de México, el de los electricistas en Tampico, la huelga general en el Estado de Puebla, la de mineros en Cananea y Guanajuato y la de fábrica de San Rafael.”¹⁶¹

Ante esta situación económica, Lázaro Cárdenas acoge e impulsa las masas obreras, formando en 1936, la Confederación de Trabajadores de México, conformada por la CGOCM, disuelta para constituir esta central, los sindicatos de ferrocarrileros, electricistas y mineros, la parte del CNC de trabajadores, la Unión Sindical de Artes Gráficas y la sindical unitaria de México, dependiente del Partido Comunista.

Bajo el régimen presidencial de Manuel Ávila Camacho, en 1941, Fidel Velázquez, asume la Secretaría General de la CTM, neutralizándose cualquier

¹⁶¹ *Ibidem*, pp. 33-34

intención socializante y se encaja abiertamente en la política de sumisión institucional al gobierno, ya que mantiene congelados los salarios y se contempla a la huelga como la última y excepcional de las medidas de lucha, sin embargo, pese a la plataforma de unidad nacional del gobierno, las huelgas proliferaron y la movilización obrera se agravó, al punto de llegar a masacrar a trabajadores de Materiales de Guerra, que se manifestaron frente a la residencia presidencial.¹⁶²

Puede decirse que la formación de las grandes centrales en México ha cumplido una función, política y social, pues bajo su influencia el índice de sindicalización ha ido en aumento y acorde con desarrollo social del México actual.

El movimiento obrero mexicano tiene más de cien años de existencia, pues los esfuerzos de los obreros datan desde 1872, desde que se llevó a cabo el llamado Círculo de Obreros Mexicanos, tiempo en el que la clase obrera ha recorrido un camino difícil.

Al comienzo del obrerismo, los trabajadores se hallaban solos, no tenían apoyo moral ni material, fueron incomprendidos por el régimen que siempre les fue adverso y hostil.

A medida que ha pasado el tiempo, tales circunstancias cambiaron, pues la clase obrera ha alcanzado mayores beneficios cada día, se le han reconocido

¹⁶² Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, segunda edición, editorial Porrúa, México 1997, p.67

derechos constitucionales y se han reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, tal movimiento se ha convertido en una de las fuerzas políticas más influyentes en nuestro país, todo esto como un mérito histórico con la formación de las grandes centrales obreras, que han cumplido su función política, social y económica en relación a la clase trabajadora.

El 16 de febrero de 1966, se celebró un pacto obrero, con el que surge el Congreso del Trabajo, se reafirma la conciencia de clase y destaca su espíritu nacionalista, declarando que el movimiento proletario de México alentaba las aspiraciones de unidad para la defensa de sus legítimos intereses y se reconoce como fuente de inspiración para tan elevado propósito, las luchas de la clase trabajadora mexicana, realizadas a través de las diversas etapas de su evolución histórica. Afirmó su deseo de luchar por la terminación de los sindicatos blancos y por la total sindicalización de los trabajadores mexicano. A partir de ese momento, el Congreso del Trabajo se convierte en el vocero del movimiento obrero mexicano y en la base del mismo.¹⁶³

Podemos concluir que, a lo largo de la historia, los movimientos huelguísticos, siempre tuvieron como firme propósito, exterminar con las deplorables condiciones de vida que agobiaban a los trabajadores y con el fin último de mejorarlas, pues ante los bajos salarios, jornadas excesivas y condiciones tan insalubres en que se encontraban los trabajadores, su única alternativa de lucha,

¹⁶³ Cfr. RUÍZ DE CHÁVEZ, Arturo, Ob. cit., pp. 36-37

fue la huelga, aunque en un principio tales movimientos fueron reprimidos violentamente, con el paso del tiempo se reconoció como un derecho de los trabajadores y en específico de una coalición de trabajadores, más no como derecho sindical, pues solo una coalición de trabajadores pueden emplazar a huelga, y he aquí, la trampa prevista en la ley, ya que aún cuando se señala que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y luego señalar que los sindicatos son coaliciones permanentes, quiere decir, a su vez que solo los sindicatos “como coaliciones permanentes” serán aquellos que podrán llevar a cabo una huelga.

Por lo que, la existencia de la huelga en la actualidad, no es solamente una forma legal de alcanzar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, ni producto de la protección de los intereses comunes del proletariado, sino un verdadero medio de presión, al que tienen acceso los trabajadores legalmente sindicalizados, para conseguir la mayoría de sus pretensiones, ya que ante la amenaza de una huelga que significa pérdidas millonarias para los empresarios, éstos prefieren llegar a un acuerdo antes que verse perjudicados con tal medida.

2.4. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DE LA HUELGA

Comenzaremos este inciso, tomando como referencia la Independencia de México, ya que es en esta época en la que se perfilan con más fuerza la

conformación de grupos, que buscan alcanzar mejores condiciones de vida en el aspecto social y económico.

Consumada la independencia de México, se gestan grupos producto de la conciencia nacional, que, sabedores del alcance y valor de las ideas de la época, se pronunciaron por formular una constitución, siendo la primera de ellas, la Constitución de Apatzingán, de 22 de octubre de 1814, que nunca entró en vigor, pero consignó los primeros principios de la libertad del hombre; en 1822, el gobierno de México independiente, llamado la Regencia, convocó un Congreso que se reunió el 24 de febrero de ese año, habiendo decretado las bases constitucionales del gobierno imperial; se convocó a un Congreso Constituyente y se estableció, bajo la influencia de las ideas norteamericanas, que el sistema del Gobierno debía ser el federal, Acta Constitutiva de 31 de enero de 1824, misma que es modificada para alcanzar el título de Constitución el 4 de octubre de 1824, sin embargo el 29 de diciembre de 1836, se imponen las llamadas “Siete leyes Constitucionales”, que establecían el gobierno central, pronunciándose en contra de ellas el General Santa Anna, decretando las “Bases Orgánicas” del 12 de julio de 1843.

En 1852, se vuelve a restablecer la constitución de 1824, por medio de una rebelión se impone el centralismo y en diciembre de 1853, Santa Anna se proclama Dictador. Surge un movimiento popular que formula su programa en el Plan de Ayutla de 1º de marzo de 1854 y el cual, ya triunfante, convoca, por conducto de

sus jefes, a un segundo Congreso Constituyente, que elabora la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1857.¹⁶⁴

A partir de la Constitución de 1857, se encuentra como base de la asociación profesional el artículo 9º que establecía el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito,¹⁶⁵ pues no puede concebirse a la huelga sin la existencia de una coalición de trabajadores, ya que solo ellos pueden conjurar movimientos para plantear una suspensión del trabajo.

El gobierno, reconocía al trabajador derechos políticos más no de clase, todo intento de asociación fue considerado como delictuoso, sin que por ello, se evitara el surgimiento de las primeras agrupaciones sindicales, pues, la fatiga excesiva y prolongada, la insuficiencia en la alimentación, la insalubridad de las fábricas, la disciplina imperante, agudizaron los problemas laborales de esa época, aunado a que los patronos apretaban más y más el torniquete de los bajos salarios, hubo necesidad de poner fin a estos abusos y los trabajadores se fueron uniendo para enfrentarlos y en algunos casos superarlos para mejorar sus condiciones de vida, siendo presos de la represión patronal y del Estado, en este sentido, a decir de López Aparicio citado por Juan Manuel Lastra Lastra, la asociación profesional, “ante leyes que no sólo la desconocieron sino que trataron de ahogarla, cobró vida y vigor hasta llegar a imponer su realidad en la legislación. El Derecho escrito no creó

¹⁶⁴ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, Ob. cit., pp. 35-37

¹⁶⁵ Cfr. Ibídem, p.24

e sindicato, no fue la vida social la que lo engendró, impulsó y fortificó hasta lograr su pleno conocimiento como institución jurídica.”¹⁶⁶

La Revolución constitucionalista encabezada por Carranza, convoca una magna asamblea en la que pretendió dar un programa completo del movimiento a los campesinos y obreros que al pretender elevarlo a la categoría de Convención, no prosperó, lo que produjo la división del Ejército Revolucionario en dos grandes bandos, la División del Norte comandada por el General Francisco Villa y el Ejército Constitucionalista que tenía como jefe al General Álvaro Obregón, que se unen en contra de Carranza, quien tardíamente empieza a sospechar del contingente obrero y trata de destruirlo retirándole su ayuda moral y material, expulsando (1916) de los edificios que había facilitado para desempeñar sus funciones a todos los miembros de la Casa del Obrero Mundial y a todas las instituciones que generó, girando circulares a los gobernadores de los estados para reprimir toda idea de asociación.¹⁶⁷

A raíz del fracaso de la Convención, Carranza suspende, por algún tiempo la vigencia de la constitución, sin preocuparse por la organización económica general, la protección al proletariado y la revisión de la propiedad de las tierras, sino por los excesos de los obreros y campesinos (luchas por el derecho de asociación sindical, jornada de 8 horas y salarios humanos); por lo que derivado de la situación miserable en la que se encontraban los trabajadores, se organiza una huelga

¹⁶⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., p.149

¹⁶⁷ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, Ob. cit., pp. 53-63

general en el Distrito Federal el 31 de julio de 1916, secundada en Veracruz por otras poblaciones, motivos por los que Carranza llama a los integrantes del comité de huelga y lo encarcela, y ordena el cierre de los sindicatos, con fundamento en el decreto de 1º de agosto de 1916, en el que los considera salteadores, bandidos y trastornadores del orden, e impone para todos aquellos simpatizantes directos o indirectos que ayuden o acepten un movimiento huelguista, la pena de muerte.¹⁶⁸

En el mes de septiembre de 1916, en la Ciudad de Querétaro se convoca a un Congreso Constituyente, que iniciaría sus trabajos en el mes de noviembre, realizándose la sesión inaugural el primero de diciembre de ese año, en el que Venustiano Carranza pronuncia un discurso y entrega al Congreso su proyecto de constitución, mismo que supera pero no en mucho a lo que establecía la constitución de 1857, debido a que eran pocas las aportaciones a favor de la clase trabajadora, salvo una adición al artículo 5º referente al contrato de trabajo por un periodo no mayor a un año, en el mes de diciembre, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reformas al artículo 5º, en las que se incluía la jornada de trabajo de ocho horas, prohibición al trabajo nocturno de mujeres y de los niños y consignó el descanso semanal.

Aprobada la Constitución, se disuelve el Congreso y queda establecida, la primer constitución que incorpora derechos sociales en su texto, la época de la intolerancia de las asociaciones profesionales, llega a su fin, ya que la Constitución

¹⁶⁸ Cfr. *Ibidem*, pp. 64-69

de 1917 reconoce expresamente el derecho a la asociación sindical, a la huelga, a la jornada máxima de 8 horas, al descanso semanal, a las indemnizaciones por accidentes, enfermedades profesionales y separación injustificada del trabajo, en el artículo 123, alcanzándose las aspiraciones de protección social a la clase menos favorecida, la de los trabajadores, pues con ella, se doto de justicia a los oprimidos y marginados, ya que se reconoce expresamente el derecho de libre asociación y sindicación aunado al derecho de huelga en el caso de los trabajadores y de paro en el de los patrones.

El artículo 123 integra el Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se denominó “Del Trabajo y de la Previsión Social”, en él se consagran el derecho al trabajo, los principios básicos que rigen el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores. Todo el sistema jurídico es tutelar del trabajador; el avance de la legislación laboral es resultado de la fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental que descansa en el objetivo de lograr el desarrollo como justicia social, el cambio de los principios fue básico, el trabajo, como instrumento esclavizador se convertiría en un medio de bienestar y en un signo de dignidad.¹⁶⁹

Con este título, se pretendió promover las oportunidades de empleo, elevar la productividad, mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y sus familias, promover la justicia en las relaciones laborales, desarrollar y fortalecer las

¹⁶⁹ Cfr. RUÍZ DE CHÁVEZ, Arturo, Ob. cit., p. 30

autoridades e instituciones políticas laborales y del bienestar social. Principios sobre los que se organizaría el funcionamiento de la justicia laboral, las normas constitucionales, garantías sociales que dignifican al individuo en el ejercicio de su trabajo y protegen a la familia proletaria, célula fundamental de la sociedad.

La Carta Magna de 1917, al constitucionalizar las exigencias obreras, señaló nuevas perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre los mexicanos, en ella quedó expresamente reconocido el derecho para obreros y empresarios de asociarse, el derecho de huelga y paro para obreros y patrones, la licitud de las huelgas cuando tuviera como objetivos el de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.¹⁷⁰

En conclusión, la existencia de la huelga como un derecho inherente a los trabajadores, en la historia de México, no pudo darse en un principio, por las condiciones sociales y posteriormente, porque la asociación fue prohibida y considerada como un delito castigable con la pena de muerte y al ser ésta la base de dicho derecho, es hasta que se promulga la constitución de 1917 que se protege al proletariado, se reconoce la asociación profesional como garantía del hombre, la libertad de sindicación y la huelga como un derecho del trabajador en defensa de sus intereses comunes.

¹⁷⁰ Cfr. *Ibidem*, p. 31

2.5. REGULACIÓN DE LA HUELGA EN LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y EN LA DE 1970

La Constitución de 1917, estableció las bases para la protección de los que en aquella época se les denominaba los menos favorecidos, al estatuirse en ella derechos sociales, tanto en el apartado de garantías como en el artículo 123, que reguló específicamente los derechos y obligaciones de la clase trabajadora y patronal.

En 1920, México pareció iniciar una era de paz, en ese año y tras un breve interinato civil, puesto a manera de justificación y puente entre el último alzamiento armado y la nueva vida institucional, Álvaro Obregón, ocupa la presidencia por medios legales, a través de elecciones, siendo apoyado por su facción revolucionaria compuesta fundamentalmente por el grupo social medio, explicable, a su vez, por la capacidad de tal grupo para representar, al menos formalmente, a todos los sectores de la nación, por el hecho de poseer una más amplia perspectiva social y una mayor coherencia teórica que los grupos populares, mayor que los obreros, cuyo raquitismo numérico e inconsistencia doctrinaria había tenido su más desconcertante y fugaz expresión en el episodio revolucionario de los “Batallones Rojos”. Pero la confusión de las cuestiones sociales y su aparente adormecimiento durante los primeros momentos del régimen obregonista no eran garantía de que no resurgieran en cualquier momento como algo imperativo.¹⁷¹

¹⁷¹ Cfr. COSÍO VILLEGAS, Daniel y otros, Ob. cit., pp. 145, 147

Instaurado el régimen de obregón como presidente, empieza a dictar leyes con tendencia a la protección de los obreros, en conjunto con la proliferación de diversas leyes orgánicas del artículo 123 en las legislaturas de los estados.

El 22 de febrero de 1921, nace la Confederación General de Trabajadores (CGT), como una expresión del anarcosindicalismo que aún prevalecía, como respuesta al movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado, sin embargo, para el tiempo en que se crea, la aceptación del sindicalismo ya era oficial y en esos momentos se estaban discutiendo los proyectos de reglamentación del artículo 123, abriéndose así la opción de sindicalismo y política juntos. No obstante, “la CGT permaneció fiel a los principios del anarcosindicalismo y al margen de los asuntos políticos electorales del país y¹⁷² en firme rebeldía se negó a participar en todo acto tendiente a colaborar o a verse ligado con el régimen de la autoridad gubernamental.

Desde el proyecto de Portes Gil de 1929, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reglamentó, por medio de la Ley Federal del Trabajo, sin que los obreros pudiesen ejercer ninguna influencia en la elaboración del Código laboral, que a partir de su promulgación por Ortiz Rubio, comenzó a funcionar el 18 de agosto de 1931 y a decir del autor Reynold Gutiérrez Villanueva, fue el estado tan deprimente de la situación social y económica lo que impidió a los obreros su participación en la elaboración de la Ley laboral: el

¹⁷² Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Ob. cit., p. 167

desempleo, las reducciones de tiempo, de trabajo, los salarios bajísimos, la desorganización sindical, la desmoralización obrera, todos ellos fueron factores importantes para dejar a los trabajadores en una desigual posición para su lucha contra el capitalismo.¹⁷³ En ese mismo año, se creó el Partido Nacional Revolucionario, que vendría a poner fin a los enfrentamientos cruentos y violentos que hasta ese entonces se habían desencadenado por inconformidades de distintos grupos revolucionarios que a través del desconocimiento del régimen presidencial actual lo desconocían y se levantaban en armas para dar golpes de Estado y derrocar al presidente para instaurar su régimen de gobierno con su candidato, conflictos que llegaron a su fin al crearse dicho partido.

En los años que siguieron, política y lucha obrera continuaron, algunas veces unidos, otras separados, otras brindándose apoyo mutuo, pero siempre en pugna unos por exterminar con todo movimiento obrero y otros porque se respetara su derecho a la libre sindicación, a la huelga, entre otros, formando diversas asociaciones, que con el tiempo crecieron y otras se extinguieron, propagando en todo momento el ejercicio de la huelga en contra de los abusos de los patrones y como medio de presión para alcanzar sus pretensiones.

En el año de 1964, período presidencial de Díaz Ordaz, se reprimen con brutalidad todo tipo de levantamientos, este gobierno fue marcado por su reacción ante movilizaciones de masas, pues se caracterizó por reprimir duramente todo

¹⁷³ Cfr. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, Ob. cit., pp. 34-35

alzamiento, consiguiendo con esto, el abstencionismo de los obreros a inmiscuirse en cualquier agitación, específicamente en el movimiento estudiantil de 1968, por lo que como premio a su quietud en dicho alzamiento, en 1970 se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo, que trajo dentro de sí una serie de preceptos que se adaptaban adecuadamente al estilo de vida social y política por el que atravesaba el país.

Con la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se vino a reglamentar todo en cuanto a materia laboral se refiere, pero en relación al tema que nos ocupa, se reguló las asociaciones profesionales legalmente constituidas, el contrato colectivo, y el derecho de huelga, sus requisitos para ejercerlo y su procedimiento, así como otras alternativas para evitarla.

CAPÍTULO III

EL DERECHO DE HUELGA

El objetivo del presente capítulo, es realizar un análisis completo de las figuras que comprende el derecho colectivo previstas para la defensa de los trabajadores y que son el derecho a la libre sindicación, a la firma, revisión y cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, así como el ejercicio del derecho de huelga, y los requisitos que éste debe reunir.

3.1. GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La Huelga es la suspensión de labores en la fuente de trabajo, acordada y realizada colectivamente por los trabajadores legalmente sindicalizados, con la finalidad de presionar al empleador, para obtener la celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, en defensa de sus intereses comunes, consistentes en alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, así como su reivindicación social, hasta que socialmente permanezca el equilibrio entre los dos factores de la producción.

La huelga como acto jurídico regulado por el ordenamiento legal y empleado por los trabajadores como medio de defensa a los intereses comunes de la clase trabajadora, está legislado en el derecho sustantivo pero también por el derecho

procesal, al efecto, existen diferencias entre ambos derechos, “las diferencias son, a su vez, evidentes. Cada uno de los grandes capítulos del derecho sustantivo está destinado, en lo fundamental, a consagrar los derechos de los trabajadores o a reglamentar las vías para que éstos sean mejorados (contratación colectiva). En cambio el derecho procesal contiene las normas que pueden hacer efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patronos o sirve de instrumento, para que aplicando las normas sustantivas que consagran el equilibrio entre las partes como una finalidad laboral, se determinen coactivamente nuevos derechos.”¹⁷⁴

El derecho procesal que es un conjunto de normas cuyo objeto concreto es precisamente el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial-o jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez- sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias. Sin embargo, en una pretensión científica se tiene que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica. El derecho procesal, como instrumento para hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad.¹⁷⁵ Dentro de este derecho encontramos el derecho procesal del trabajo, que tendrá por objeto intentar hacer efectivo un derecho ya

¹⁷⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Décima edición, Editorial Porrúa, México 2001, p. 68

¹⁷⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 29

reconocido, y es de acuerdo al concepto que del mismo hace el autor Alberto Trueba Urbina, transcrito en el libro de Néstor de Buen Lozano, “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero- patronales, interobreras e interpatronales.”¹⁷⁶

El proceso, es entonces, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea de proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca su propósito que, en términos generales, es la procuración de la legalidad o de la seguridad jurídica. El proceso, sin embargo, es necesario, es en cierto modo, un medio pacífico para evitar conflictos sociales que de no encontrar ese cauce para su resolución tendrían que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el puro ejercicio de una moderna ley del Talión.¹⁷⁷

Néstor de Buen cita al procesalista español Guasp quien considera que el proceso no es más que un instrumento de satisfacción de pretensiones, dicho autor intenta establecer una base sociológica y una base normativa del concepto de proceso. La base sociológica reside en el hecho de la pura existencia de hombre como ser que vive con otros, esto es, que convive. Al convivir, entra en un conflicto que debe de ser socialmente atendido. Sobre esta base social se monta la base normativa de la institución procesal. El derecho, en éste como en todos los

¹⁷⁶ *Ibidem*, p. 37

¹⁷⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 16

casos, convierte los problemas sociales en figuras jurídicas, reflejo o sustitución de los primeros, a los que da un tratamiento adecuado. La queja en sentido social se transforma por ello jurídicamente en una pretensión. El derecho dedica, en efecto, una de sus instituciones a la atención específica de las quejas sociales convertidas en pretensiones, tratando de dar satisfacción al reclamante mediante la institución que se conoce con el nombre de proceso.¹⁷⁸

Es claro que la idea de satisfacción de pretensiones no es más que un concepto jurídico y no psicológico, por ello no implica que al reclaman se te le de necesariamente la razón. La pretensión se satisface sólo por el hecho de que el Poder Público recoja, examine y decida sobre la queja actuándola o denegando su actuación según parezca o no fundada.¹⁷⁹

Los sujetos del proceso laboral son: el pretendiente o actor, el órgano jurídico, generalmente integrado al Estado, dotado de la facultad de decir el derecho (jurisdicción) y, finalmente, la persona de quien se pretende, al que suele denominarse reo o sujeto pasivo. La diferente posición de estos sujetos caracterizará de manera singular al proceso. Así en este momento las reglas del procedimiento laboral mexicano atribuyen a las juntas de conciliación y arbitraje una función tutelar en beneficio del actor, desde la admisión de la demanda hasta

¹⁷⁸ Cfr. *Ibidem*, pp. 16-17

¹⁷⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 17

la citación para dictar el laudo (momento procesal que no recoge explícitamente la ley) caracterizándolo como un proceso social.¹⁸⁰

La actividad que supone la satisfacción de pretensiones se muestra siempre como una actividad múltiple, esto es, compuesta por diversos actos que, por lo mismo, reciben el nombre de actos procesales. El encadenamiento de esos actos “recibe el nombre técnico de procedimiento”. Entre el procedimiento y el proceso no hay, sin embargo, una relación necesaria. Existen procedimientos no procesales; así, por aludir a las restantes funciones estatales, procedimientos legislativos y procedimientos administrativos. Por otra parte, en el proceso, el procedimiento solo es la forma extrínseca de manifestarse la figura, no su verdadera e íntima sustancia.¹⁸¹

El maestro Carlos Arellano García, menciona que “en ocasiones, se ha utilizado el vocablo “proceso” como sinónimo de “procedimiento”. No hay sinonimia entre ambas expresiones puesto que “procedimiento” es la acción o modo de obrar. Marca una serie de acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento del proceso en la actuación concreta. En el proceso se contemplan las etapas diversas en abstracto. Puede decirse que el proceso es abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene una secuela ordenada al desempeño de la función jurisdiccional, mientras que en el

¹⁸⁰ Cfr. Ídem

¹⁸¹ Cfr. Ibídem, pp. 17-18

procedimiento, la realidad se ha pretendido apegar a esa secuela pero con todos los matices e individualidad que impone el caso real.

El proceso es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados cuyo objetivo es que se diga el derecho a favor de quien tenga la razón total o parcial. El procedimiento es el desarrollo real de un caso en que se ha planteado una determinada controversia.

Cita a Eduardo Pallares quien menciona que “no hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una institución. Está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de sustanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con periodo de prueba o sin él, y así sucesivamente.”¹⁸²

Existen cuatro diversos tipos de procedimientos en el derecho procesal del trabajo, que son procedimiento ordinario, procedimiento especial, procedimiento económico y procedimiento de huelga, de este último es del que nos ocuparemos, por ser pieza medular para el desarrollo de la presente investigación.

¹⁸² ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Teoría General del Proceso*, Octava edición, Editorial Porrúa, México 1999, p. 3

En el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, cita al procesalista español José Ma. Manresa y Navarro, quien define el procedimiento como “la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción, que se llama procedimiento; y al orden y método que debe seguirse en la marcha de la sustanciación de un negocio se denomina enjuiciamiento; el enjuiciamiento determina la acción sucesiva de las actuaciones trazadas por el procedimiento.”¹⁸³

Explicada la distinción entre proceso y procedimiento, podemos decir que la huelga como situación de hecho, reconocida como acto jurídico en el ordenamiento legal vigente, es un conflicto colectivo de trabajo, luego entonces dicho reclamo social, deberá tener una solución, aunque como ya se ha apuntado, la huelga no es el conflicto en sí, el conflicto lo constituirá la negativa del patrón a cumplir con lo que ha pactado o la negativa a revisar el contrato, y para dar soporte a esta idea, a continuación explicaremos lo que debe entenderse por conflicto y las características que reúne para considerarse como tal.

Conflicto, gramaticalmente hablando se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate zozobra inquietud, apuro, aprieto, compromiso, grave, situación desgraciada y de difícil salida, el vocablo es sinónimo del término colisión del *colissio*, derivado verbal de *coligere* que significa

¹⁸³ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, *Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z*, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1993, p. 2568

chocar, rozar. En su acepción jurídica, la doctrina ha otorgado una variedad de definiciones, de entre las que destacan las siguientes: De la Cueva, dice que los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo; para J. de J. Castorena, los Conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración modificación, aplicación, vigencia, interpretación, del contrato y de las normas de trabajo; Carnelutti, afirma que existirá controversia de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro y allí a donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos; el autor Armando Porrás y López, define los conflictos de trabajo como las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo.¹⁸⁴

Nos inclinamos a favor de esta última, por que incluye el aspecto económico y jurídico, y dado que los conflictos de trabajo son manifestaciones de la lucha de clases, la clase desposeída de los bienes satisfactorios y presatisfactorios, que es la mayoritaria, en contra de la clase poseedora de las riquezas que es la minoritaria,¹⁸⁵ mal justificado por la existencia del régimen capitalista que se basa en la explotación del hombre por el hombre, por eso creemos que hasta que desaparezca de este régimen el afán del hombre de

¹⁸⁴ Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo.- Individual y Colectivo*, Editorial Porrúa, México 1978, pp. 200-201

¹⁸⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 201

explotar a sus semejantes para obtener riquezas o se convierta en humanista, es que dejarán de existir los conflictos de trabajo.

Consideramos a la huelga como conflicto de trabajo en virtud que reúne las características de éste, mismas que trataremos de explicar brevemente en los siguientes incisos:

1.- *Aspecto humano*, aunque el enfoque personal de las partes es desplazada por la posición que en el mismo toma el trabajo como noción jurídico social, que actúa en modo predominante, tanto en la formación de las relaciones contractuales, como en las cuestiones o divergencias que se derivan del mismo.¹⁸⁶

Es humano hasta en tanto que las partes que intervienen aun cuando se trate de personas morales, las mismas están conformadas por personas físicas con capacidad jurídica.

2.- *Despersonalización*, porque la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, nociones que importan asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda, por ello, el artículo 123 de la Carta Magna no habla de las controversias entre trabajadores y patronos, sino de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Cfr. *Ibidem*, p. 204

¹⁸⁷ Cfr. *Ídem*

Se contempla a la huelga como conflicto de trabajo despersonalizado porque en ésta intervienen personas morales que en representación de las personas físicas y de la voluntad colectiva buscarán arreglar sus diferencias.

3.- *Aspecto de orden público*, en los conflictos de trabajo toda la sociedad se encuentra interesada, muy especialmente en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica.¹⁸⁸

Es un conflicto de trabajo de orden público porque la suspensión de labores de determinada empresa o establecimiento puede traer consecuencias trascendentes para la sociedad, tal sería el caso de aquellas que se encargan de producir satisfactores de primera necesidad en esas circunstancias estaríamos frente a una situación que provocaría un grave trastorno a la sociedad.

4.- Se da un trato en forma desigual a los desiguales, es decir, la Ley y los jueces del trabajo deben impartir justicia protegiendo a los débiles económicamente hablando.¹⁸⁹ Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la mayoría de los casos, asumen el papel de institución protectora de los derechos de los trabajadores.

En conclusión, los conflictos de trabajo son eminentemente humanos, existe una especie de despersonalización de las partes por cuanto la propia ley habla de

¹⁸⁸ Cfr. Ídem

¹⁸⁹ Cfr. Ídem

las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo, es de orden público porque en determinando momento se afecta a la sociedad y en éstos, la Ley y el Tribunal del trabajo, al impartir justicia, tratan desigualmente a los desiguales.

El autor Armando Porrás y López, clasifica a los conflictos de trabajo desde dos puntos de vista, por los sujetos que intervienen en ellos y por la esencia o naturaleza de aquellos, dicha clasificación es la siguiente:¹⁹⁰

- A) Conflictos individuales obrero-patronales. Aquellos en los que existe singularidad de sujetos, la controversia es entre un trabajador y un patrón, su naturaleza es jurídica.

- B) Conflictos individuales interobreros. Surgen entre los trabajadores, generalmente, por motivos escalafonarios, su naturaleza es jurídica por cuanto se busca determinar quien tiene derecho a escalar.

- C) Conflictos intersindicales o intergremiales. Son en los que se entablan entre dos o más sindicatos, por la disputa de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, su naturaleza es jurídica porque buscan determinar qué sindicato es el que representa el interés profesional de los trabajadores.

¹⁹⁰ Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., pp. 206-210

- D) Conflictos entre un trabajador y un sindicato. Estos conflictos son los que nacen entre un sujeto individual físico y un sujeto colectivo o moral, y nacen porque el trabajador, o el sindicato, violan la norma estatutaria de la organización.
- E) Conflictos colectivos de trabajo. Esta clase de conflictos para nosotros son los más importantes, por la trascendencia pública que entrañan los mismos y que en ocasiones pueden llegar hasta bambolear las bases de sustentación del Estado contemporáneo.

Existen tres criterios para determinar la naturaleza de estos conflictos, mismos que el autor que estamos consultando explica basándose en los siguientes autores:¹⁹¹

Primer criterio: El autor García Oviedo dice que son los que se producen entre grupos de obreros con un patrono o grupo de patronos.

Segundo Criterio: El jurisconsulto italiano Litala dice que los conflictos colectivos son aquellos que surgen con motivo de la interpretación, la aplicación del contrato colectivo y de otras normas existentes, y los que nacen por la existencia de nuevas condiciones de trabajo o formación del reglamento colectivo.

¹⁹¹ Cfr. *Ibidem*, pp. 208-210

Tercer criterio: Consiste en afirmar que los conflictos colectivos de trabajo, son en esencia, la controversia por los intereses de categoría, que el autor Guido considera como aquél en el que los intereses de la categoría profesional son afectados, y que éste último es un interés colectivo, colocado entre el interés de los particulares y el interés general del Estado, es decir, que los conflictos colectivos de trabajo se determinan por esa trascendencia social colocada entre los intereses colectivos del sindicato y los intereses de orden público que indudablemente representa el Estado.

Que la huelga, es un conflicto de trabajo, se corrobora porque ésta indica que la posición controvertida entre las partes se ha inclinado por las vías de hecho; la coalición, por el contrario, sólo hace patente esa oposición entre empresarios y trabajadores mediante una intimidación que puede ir seguida, o no, del estado de huelga o de paro, ya que no todas las coaliciones degeneran en un conflicto, ni éstos en una huelga; pero resulta evidente que ésta es una de las formas de manifestarse los conflictos de trabajo y podrá llegarse, incluso, a afirmar que la misma constituye la forma de exteriorizarse el conflicto en cuyo caso sí que podrá distinguirse del conflicto mismo.¹⁹²

Como la huelga es la suspensión de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo en conjunto con los factores de la producción, al ser realizada por un

¹⁹² Cfr. CABANELLAS, Guillermo - Mozart Víctor Russomano, *Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución*, Volumen III, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, p. 15

sindicato, como persona moral en representación de la voluntad colectiva de la mayoría de los trabajadores agremiados para el mejoramiento de sus condiciones laborales económicas y sociales, es que la huelga se convierte en conflicto colectivo, como medio eficaz para conseguir la celebración, revisión o el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, susceptible de solución.

Como conflicto de trabajo, consideramos que la huelga tiene cuatro vías de solución que son las contenidas en el artículo 469, que aun cuando éste las enuncia como formas de terminación, pensamos que su contenido más bien constituye la forma de solucionar dicho conflicto, dichas formas de solución son:

I. Acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

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

III. Por laudo arbitral de 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.

Néstor de Buen menciona que ante la huelga el patrón tiene diversos caminos. El más evidente sería impedirla mediante la admisión de lo pedido. Esto, lógicamente, no ocurre con frecuencia. El segundo consistiría en impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación. El valor de esta fórmula es relativo, salvo que la inexistencia derive de la decisión mayoritaria de los trabajadores, en contra de la huelga. En efecto, los vicios de forma y de fondo podrán subsanarse en otro emplazamiento inmediato. En esta materia no hay cosa juzgada. El tercer camino, ciertamente el de mayor tránsito, constituye la fórmula tradicionalmente seguida: la conciliación, directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada.¹⁹³

La huelga se convierte en un instrumento de equilibrio que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes y la realidad incontrovertible de su mutuo estado de necesidad. Lo primero conduce a la lucha, a veces, innecesaria; lo segundo modera los ímpetus combativos y lleve a la conciliación. Este juego de fuerzas evita de las huelgas su violencia y permite que, en realidad, su número sea pequeño. Si a ello se agrega la excelente labor conciliatoria de los organismos de la Administración Pública, se podrá reconocer que la huelga es, sobre todas las cosas, un verdadero medio de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.¹⁹⁴

¹⁹³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ob. cit., p. 597

¹⁹⁴ Cfr. *Ibidem*, pp. 597-598

El legislador ha previsto, que para el caso que no pueda darse solución a los conflictos laborales por acuerdo entre las partes, se pueda dar solución a través de un laudo arbitral privado o por medio del arbitraje, respecto al primero, nos indica Néstor de Buen Lozano que “el derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje. El segundo, sin embargo, ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico. En los conflictos de huelga el arbitraje, sin embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero: persona o comisión, la resolución del conflicto. Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad. No se dictan reglas legales a propósito de estos arbitrajes, obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no impliquen violación de derechos de los trabajadores observando, al efecto, lo dispuesto por el artículo 34”¹⁹⁵, que señala que en los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: 1. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas; 2. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y 3. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

En relación al arbitraje la ley no especifica quienes son los sujetos titulares del derecho a decidir solucionar el conflicto por esta vía, y al efecto

¹⁹⁵ *Ibidem*, p.600

establece dos procedimientos distintos, ya que si se trata del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades, la vía será la ordinaria. Si se trata, por el contrario de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica previsto en los artículos 900 a 919 inclusive.¹⁹⁶

Previsto por el Título Catorce nominado Derecho Procesal del Trabajo, en su capítulo XX denominado Procedimiento de Huelga, se establecen los requisitos de fondo y de forma que debe reunir la huelga para poder llevara a cabo por los trabajadores.

En general la huelga tiene cuatro etapas o periodos los cuales son: gestación, prehuelga, huelga estallada y terminación.

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

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán

¹⁹⁶ Cfr. Ídem

concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. (Artículo 920)

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

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. (Artículo 921)

El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 922)

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente. (Artículo 923)

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga. (Artículo 924)

Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. (Artículo 925)

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

La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

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

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

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

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. (Artículo 927.)

En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

a) Falta de personalidad.

b) Incompetencia.

c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.

d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Los (sic) notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

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

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia. (Artículo 928)

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no

haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. (Artículo 929)

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

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

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

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patronos para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes. (Artículo 930)

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;

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

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

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. (Artículo 931)

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. (Artículo 932)

En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley. (Artículo 933)

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. (Artículo 934)

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente. (Artículo 935)

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La

Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. (Artículo 936)

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. (Artículo 937)

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

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patronos emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas. (Artículo 938)

Si la huelga es una situación de hecho reconocida como acto jurídico por el legislador en defensa de los intereses comunes de los trabajadores con el objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, lógico

es que por el solo hecho de estar prevista en el ordenamiento legal, deba respetarse por las partes, sin embargo, como esto no ocurre siempre, se ha creado el derecho procesal del trabajo que tendrá como fin hacer efectivos los derechos consagrados por el derecho sustantivo, es decir que las partes cumplan con lo previsto por el derecho laboral, ya que si no se da dicha observancia a la norma legal, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, previsto como uno de los procedimientos del derecho procesal del trabajo.

Consideramos que la huelga como conflicto colectivo de trabajo, debiera solucionarse por la vía del acuerdo entre partes, por ser la solución más viable, ya que con este se evitarían todos los perjuicios que un estallamiento de huelga traería consigo, claro sin que se afecten los intereses individuales de los demás trabajadores, ya que aun cuando también se prevé el arbitraje, éste opera una vez que ya estallo la huelga, generándose todos los perjuicios que esta trae consigo no solo para los trabajadores y empresarios sino para la sociedad entera, y por ser el acuerdo entre las partes la manifestación de voluntad para crear, transferir, modificar, suspender o dar terminados derechos previamente establecidos, es que dicha vía de solución podría ser la ideal para evitar un conflicto de tal magnitud.

3.2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

La naturaleza de la huelga, se basa en un hecho social objetivo y voluntario de los trabajadores, quienes de común acuerdo, se abstienen simplemente de trabajar para conseguir mejores condiciones de trabajo, sin que ello implique incumplimiento a sus obligaciones.

Alfredo Montoya Melgar señala que la huelga *“es un medio de presión laboral prototipo, con cuyo ejercicio se requiere, más que el exteriorizar o dar formalidad jurídica a una controversia de hecho, forzar a la contraparte de las relaciones laborales –el empresario o patronos que pudieran resultar involucrados– a adoptar un comportamiento con el cual se satisfaga el interés profesional de los trabajadores, de tal suerte que al hacerlo, se dé solución definitiva al conflicto colectivo”*¹⁹⁷.

La Huelga es un hecho social que se basa en los factores de fuerza para conseguir proyecciones jurídicas legales. En ese contexto, se manifiesta Guillermo Cabanellas al decir *“En tal sentido pueden en razón a esa solución de fuerza, predominar exigencias, fruto de la coacción; pero sin que pueda afirmarse un fundamento de valoración jurídica. El triunfo de la huelga es siempre el resultado de la fuerza. Se triunfa por tener mayores medios de resistencia o por disponer de*

¹⁹⁷ MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid 1981, citado por Héctor Santos Azuela, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ob. cit., p. 1248 (sic)

elementos coactivos más poderosos. El Estado permanece, ante la situación de guerra entre patrones y trabajadores, atento sólo a que no se desborden los causes determinados de antemano, a que el juego, como el de boxeo, sea limpio, y ajustado a las reglas preestablecidas, por violentas que surjan para el jurista neutral o la sana opinión pública. ..., si al derecho de huelga lo despojamos de todas las manifestaciones externas y de sus vicisitudes históricas, “veremos que, en esencia, no es otra cosa que la expresión de un hecho de fuerza. ... No es, pues, el triunfo de la razón, sino el de la fuerza, el que se pretende mediante la huelga.”¹⁹⁸

Si la huelga es un medio de presión que se basa en la fuerza para conseguir su propósito, entonces traerá como consecuencia una verdadera violencia y trasgresión al derecho, en ese sentido, Hauriou y Bonnard señalan respectivamente que *“la huelga es un procedimiento de violencia que perjudica al poder estatal lo mismo que al derecho de legítima defensa”* y que *“si la ley organiza medios de conciliación, los métodos de fuerza deben prohibirse y por lo menos, que lo uno no pueda ser admitido al mismo tiempo que lo otro”¹⁹⁹*. En el mismo sentido, Carnelutti²⁰⁰ ha calificado la huelga como un hecho social anómalo, como un fracaso del Derecho; en tanto que Ciugni destaca que su proyección es la legitimación de un hecho en sí ilícito”.

¹⁹⁸ CABANELLAS, Guillermo - Mozart Víctor Russomano, *Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución*, Ob. cit., pp. 49 y 50.

¹⁹⁹ ALONSO GARCÍA, Manuel, *La Huelga y El Cierre Empresarial*, s. ed., Editorial Instituto de Estudios Económicos, Madrid 1979, p. 671

²⁰⁰ CABANELLAS, Guillermo - Mozart Víctor Russomano, *Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución*, Ob. cit., p. 42.

Si la legitimación es la acción de legitimar; y a su vez, legitimar es probar que algo está conforme a la ley,²⁰¹ podemos decir que nuestra legislación al reconocer a la huelga como el derecho que tienen los trabajadores para solicitar mejores condiciones económicas y laborales, la esta legitimando como una realidad legal del país, por lo que, si la huelga se encuentra legitimada en nuestro orden jurídico, y para respetar la libertad ocupacional que consagra el artículo 5 Constitucional, se concede el derecho de suspender las labores para convencer al empleador que es necesario las mejoras en las condiciones de trabajo, incluidos los factores económicos, entonces, debemos preguntarnos ¿Qué sucede con el contrato original?, no debemos olvidar que la relación laboral que antecede a la huelga surgió de un contrato que se debe cumplir, en caso de incumplimiento, la consecuencia es sencilla, la parte cumpliente tiene el derecho de exigir el cumplimiento o la indemnización legal por la conducta del culpable; respecto al ámbito laboral, el problema surge cuando ninguna de las partes incumple lo convenido, sino más bien, una de las partes quiere una variación del contrato en su beneficio, sin la aceptación de la otra parte y para convencerlo, en forma unilateral y con argumentos no establecidos en el contrato original pretende suspender las labores, basándose únicamente en un supuesto desequilibrio entre los factores de la producción, se genera un conflicto jurídico, consistente en determinar si la huelga infringe técnicamente la teoría del contrato o es una figura jurídica superior al contrato, es por ello que debe analizarse

²⁰¹ Cfr. ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Teoría General del Proceso*, octava edición, editorial Porrúa, México 1999, p. 196.

minuciosamente el objeto de la huelga y que reúna todos los requisitos de fondo y de forma que requiere para su ejercicio.

Bajo estas circunstancias, si la Huelga como medio de presión genera violencia, entonces debe concluirse que jamás debió ser legislada ya que su finalidad es contraria al derecho, tal como lo menciona Francisco de Ferrari, citado por Héctor Santos Azuela que *“el reconocimiento de la huelga como derecho fue, seguramente, un error similar al que se cometió declarándola delito. Habría bastado, a su juicio, la simple derogación de la legislación represiva ya que la huelga ni era un derecho como se pretendía, ni teniendo en cuenta su naturaleza, podía ser considerada un delito.”*²⁰²

Pero qué justificación puede darse a la violencia o a la fuerza que exige mejores condiciones de trabajo, el maestro Héctor Santos Azuela menciona que *“la huelga se justifica como un instrumento de autopromoción, inconformidad y defensa contra los abusos del patrón cuando desconozca los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los factores de la producción”*, más adelante menciona que *“la huelga se explica como instrumento capital de resistencia frente a situaciones, elementos o incidencias, que injustos son propiciados, por el abuso y la prepotencia de quienes detentan el poder y los recursos.”*²⁰³

²⁰² DE FERRARI, Francisco, citado por Héctor Santos Azuela, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ob. cit., pp. 210-211

²⁰³ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ob. cit., pp. 209, 211

Otra justificación de la huelga, lo describe de una manera objetiva el maestro Jesús Castoreña al decir *“El patrón tiene el deber de otorgar a sus trabajadores, conforme a esa concepción, las condiciones de trabajo compatibles con la situación económica de la empresa. En un momento dado los trabajadores reclaman el cumplimiento de ese deber; piden, o celebración del contrato colectivo de trabajo o su revisión, o el mejoramiento simple de las condiciones de trabajo para armonizar los derechos de los factores de producción. El patrón no accede, pero está en la posibilidad de satisfacer lo que los trabajadores piden o de hacer una satisfacción parcial. Está faltando el patrón al deber que hemos mencionado. Y como está faltando a ese deber, carece de derecho para exigir a los trabajadores que cumplan a su vez con el contrato que él está violando. La huelga es, a no dudarlo, incumplimiento a la obligación de trabajar; pero un incumplimiento reconocido justo por el Derecho que ha erigido la excepción de que nadie, que ha faltado al cumplimiento de un contrato, tiene derecho a pretender su cumplimiento, es oponible la excepción de contrato incumplido.”*²⁰⁴

Otra justificación que existe respecto a la legislación del derecho de huelga, es el que menciona el autor Carlos Alberto Puig Hernández, quien dice: *“... la génesis de esta incorporación legal es el reflejo de las aspiraciones obreras por contar con un medio que les permitiera negociar con los empresarios en un plano de igualdad, lo cual consiguieron al través del ajuste de las diversas situaciones por las que atraviesan tanto los prestadores de servicios como los propietarios de*

²⁰⁴ CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*. Derecho Sustantivo, sexta edición, editorial Composición Tipográfica para offset, México 1984, p. 301

*los centros de trabajo, en las periódicas revisiones, tanto integrales como salariales, de los contratos colectivos de trabajo y ley, o en los eventuales casos del incumplimiento de estos mismos pactos o de las disposiciones legales sobre participación de utilidades así como del apoyo de otros movimientos y en todos los cuales se ejercita el derecho de huelga; ...*²⁰⁵

Si la Huelga se justifica porque el empleador desconoció los derechos de los trabajadores o por el rompimiento del equilibrio entre los factores de la producción (*respecto a los factores de la producción, hemos establecido en letras anteriores que dicho rompimiento se refiere al factor económico*), dando como resultado una desproporción del trabajo realizado al salario recibido y si nuestra carta magna, establece en su artículo 123 que toda persona tiene derecho al trabajo digno, entendiéndose por éste el recibir del empleador un respeto y condiciones laborables decorosas, por haber demostrado los méritos suficientes para merecerlo, en relación con el artículo quinto del mismo ordenamiento legal que señala que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, término que el maestro Ignacio Burgoa, define como *“toda remuneración que esté de acuerdo y en proporción con la naturaleza misma del servicio que se preste, así como en consonancia con las dificultades de su ejercicio.”*²⁰⁶, entonces, podemos concluir, que si todo trabajo debe ser digno, el no serlo genera el menoscabo a la libertad de trabajo, libertad que encierra un

²⁰⁵ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Teoría y Práctica de la Huelga en México*, editorial Porrúa, México 1989, p. 149.

²⁰⁶ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, trigésima segunda edición, editorial Porrúa, México 2000, p. 335.

derecho inalienable, indelegable e imprescriptible, en consecuencia, en caso de que el trabajo realizado por el trabajador no sea digno, el Estado debe interferir para impedir que se lleve a cabo un contrato que sea contrario a la dignidad del trabajador, por ello expresamente el artículo en mención en su párrafo quinto establece que *“El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.”* En este párrafo, constitucionalmente se otorga el poder al estado para impedir la eficacia jurídica de un contrato que tenga por objeto el menoscabo o la libertad de la persona; como es de explorado derecho, doctrinalmente se ha estudiado y se ha referido el presente párrafo a la libertad humana, pero no podemos negar que dentro de dicha libertad humana, se encuentra una condición necesaria de su naturaleza que es la potestad libertaria de la dignidad en la libertad de trabajo, en tanto que, para cumplir con dicha garantía, la dignidad es una condición indispensable, absurdo sería y estaría en contra de la naturaleza humana aceptar el desequilibrio, llámese económico, de trato o de las horas trabajadas entre el empleador y trabajador. Con ello se observa que las personas tienen derecho para exigir dignidad en el trabajo. Una sociedad en donde no exista el cumplimiento del respeto al trabajador sería nefasta, ya que permitirían que los empleadores se mantengan y vivan de la necesidad de las personas de percibir ingresos, con ello, se estaría solapando un vicio que debilitaría las garantía de la libertad de una nación, al momento de permitir que los empleadores se hagan ricos a costa del sudor de los demás, pisoteando con ello la libertad humana. Lo mejor y lo mas honesto, es buscar el

tan apreciado equilibrio entre el trabajador y el empleador, donde éste otorgue un empleo digno, que genere fortuna en todos los aspectos y que sea proporcional a la riqueza de la fuente de trabajo, contribuyendo con ello a la riqueza y prosperidad de la nación.

Por lo anterior, creemos que la naturaleza jurídica de la huelga, radica en la existencia de la dignidad en la libertad de trabajo que permite que la relación jurídica previa existente entre el empleador y el trabajador deje de surtir sus efectos con el único fin de que prevalezca la dignidad laboral y se alcance el equilibrio entre los factores de la producción. Bajo estas circunstancias, si la huelga es contemplada por nuestra legislación como un derecho de los trabajadores, entonces, será un acto jurídico, a través del cual se exteriorizará la voluntad de los trabajadores para suspender por un lapso los efectos jurídicos de la relación preexistente con el empleador, porque éste no ofrece un trabajo digno al trabajador y porque trasgrede la garantía de libertad de trabajo ocasionando un desequilibrio entre ellos.

3.3. TIPOS DE HUELGA

En el presente tema, no otorgaremos una clasificación de la huelga, ya que ésta, al ser un acto jurídico, tiene eficacia jurídica siempre y cuando se cumpla con los requisitos formales y esenciales, ya que en caso contrario, la huelga no existe,

ni tampoco será válida por más que se pretenda otorgar tal nombre a los movimientos que los trabajadores realizan tendientes a ello. Bajo este lineamiento, señalaremos los nombres con que se ha caracterizado a la huelga, sin prejuzgar la legalidad de las mismas.

Se ha nombrado a la huelga como lícita y justa, en virtud de ser el último recurso que tienen los trabajadores para conseguir sus pretensiones, ya que en caso que se realicen actos violentos contra las personas o propiedades del empleador, se le denomina ilícita.

Huelga Lícita.- García Oviedo afirma “... que las huelgas lícitas suelen exigir estas tres condiciones: a) que no alcance a los servicios públicos o que, de comprenderlos, no se produzca sino después que sus promotores cumplan con ciertas exigencias legales; b) que sea como último recurso que utilicen los trabajadores en apoyo de sus demandas; c) que sea un producto de la libre determinación de los interesados.”²⁰⁷

Huelga Ilícitas.- Eusebio Ramos escribe que “... las huelgas en si mismas no son sancionadas, no revisten carácter delictuoso sino que, por una ficción jurídica aplicables se consideran ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas cometa actos violentos contra las personas o propiedades o, en caso de guerra cuando los huelguistas pertenezcan a los establecimientos que dependan del gobierno;

²⁰⁷ GARCÍA OVIEDO, citado por Guillermo Cabanellas, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo III. Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 2. Derecho de los Conflictos Colectivos, tercera edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1989, p. 281

*porque siendo la huelga un derecho de la mayoría de los trabajadores, si éstos incurren en delito es lógico que desaparezca ipso-jure esa mayoría, y entonces resulta que deja de ser huelga en términos jurídicos, sin tutela legal y, por consiguiente, ilícita.*²⁰⁸

Huelga Justa.- Guillermo Cabanellas la define como “... , esta última es aquella a la cual deben recurrir los trabajadores ante una acción u omisión voluntaria y querida por el patrono, que los obliga a adoptar esta medida de fuerza para reparar una lesión a sus intereses colectivos o a fin de conseguir una fundada mejora general.”²⁰⁹

Otros han nombrado a la huelga según los beneficios obtenidos, así tenemos la siguiente clasificación:

Huelga de carácter Defensivo.- Mario Pavón Flores menciona que “no nace en forma voluntaria. La masa obrera es empujada a tal acción para defender las conquistas logradas a costa de sacrificios incruentos.” Y ésta puede convertirse en ofensiva por el desenvolvimiento natural de la conciencia de clase.²¹⁰

Huelga de carácter Ofensivo.- Apunta Mario Pavón Flores que “la acción ofensiva proviene en forma espontánea, –pudiéramos decir –, de las masas

²⁰⁸ RAMOS MARTÍNEZ, Eusebio, *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*, editorial Velux, México 1976, pp. 275 y 276.

²⁰⁹ CABANELLAS, Guillermo -Mozart Víctor Russomano, *Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución*, Ob. cit., p. 69.

²¹⁰ PAVÓN FLORES, Mario, *El abc de las huelgas*, Editorial Masas, México 1937, p. 45.

*trabajadoras, que han hecho conscientes de que sólo por medio de la poderosa fuerza huelguística es posible que se leve su standard económico y social y se amplíen los derechos que tengan conquistados en su País y en un momento histórico concreto. La huelga ofensiva ha de emplearse siempre, porque el hecho de iniciar las hostilidades da posiciones ventajosas al agresor.*²¹¹.

Mario Pavón Flores también conceptúa a la huelga, según el lugar en que ésta se realiza, dividiéndola según la rama de la industria que resulta afectada, así tenemos:

Huelgas de la industria fundamental de la economía.²¹² En esta se encuentra la minería, la electricidad, el petróleo, los ferrocarriles, etc; esta huelga tiene una importancia creciente porque afectan no sólo a los patronos sino en general y más directamente a la economía de una Nación;

Huelgas de la industria ligera.²¹³ Este tipo de huelgas se gestan en industrias de transformación, tales como la de hilados y tejidos, la maderera, etc.

Huelgas Horizontales²¹⁴.- Aquellas que empujan al combate a los obreros que prestan sus servicios en distintas factorías o empresas, pero que tienen el mismo oficio, profesión o especialidad.

²¹¹ *Ibidem*, pp. 44 y 45.

²¹² *Ídem*.

²¹³ *Ídem*.

²¹⁴ *Ibidem*, pp. 45 y 46.

Huelgas Verticales²¹⁵.- Son aquellas que afectan a todos los trabajadores de una industria o factoría, independientemente de su clasificación técnica.

Huelgas Fraccionales²¹⁶.- Son las que se refieren a una parte de la industria;

Huelgas Locales²¹⁷.- Son las que se refieren a toda una población;

Huelgas Regionales²¹⁸.- Las que se despliegan en una zona determinada;

Huelga Generales²¹⁹.- Son las que se despliegan en un estado o en una Nación entera.

Huelga Sucesiva²²⁰.- Son las que estallan hoy en una factoría, mañana en otra y así sucesivamente en todas, hasta paralizar toda la industria o la economía de un país.

Huelgas Simultáneas²²¹.- Son las que se encienden al mismo tiempo en las factorías de una misma empresa, en toda una industria o en todas las empresas integrantes de la economía de una nación.

²¹⁵ *Ibidem*, p.46

²¹⁶ *Ídem*

²¹⁷ *Ídem*

²¹⁸ *Ídem*

²¹⁹ *Ídem*

²²⁰ *Ibidem*. P.50

²²¹ *Ídem*

Existen Huelgas que se nombran por la trascendencia de los beneficios obtenidos, dentro de éstas, figuran las siguientes:

Huelga Reformista²²².- Cuando las peticiones son bajas en relación con las logradas ya por otros sectores de la misma industria, en condiciones parecidas, si no se exigen nuevas reivindicaciones, a pesar de ser probable el éxito;

Huelga Revolucionaria²²³.- Cuando se trata de arrancar derechos nuevos, condiciones económicas superiores, etc.

Hay Huelgas que se suscitan sin que exista la legitimidad necesaria para ello, ya que se refieren a aquellos movimientos que tienen por único fin realizar una huelga, entre estas están:

Huelgas Locas²²⁴.- Se trata de movimientos en que las masas, encontrándose frente a un conflicto inminente, no tienen tiempo de emplazar por el término de Ley y se lanzan sólo de hecho a la acción huelguística.

Huelga de Hambre²²⁵.- Es cuando los trabajadores, desesperados por su situación, ante el temor de un fallo adverso de parte de las autoridades, etc., se sitúan en los corredores, pasillos, etc., de la fábrica, de las oficinas públicas, etc., y dejan de ingerir alimentos hasta lograr una resolución favorable.

²²² Ibidem, p. 48

²²³ Ídem

²²⁴ Ibidem, p. 49

²²⁵ Ibidem, p.50.

En nuestra Carta Magna, así como en la legislación laboral, se clasifica a la huelga en Lícita, ilícita, existente, inexistente y justificada; y así lo expresa en su artículo 123, fracciones XVII y XVIII del apartado A), que se refieren a las huelgas lícitas e ilícitas; en la legislación laboral, el artículo 444 y 459 a las huelgas existentes e inexistentes, el artículo 445 y 934, a las huelgas ilícitas y el artículo 446, a las la huelgas justificadas.

Finalmente, la Huelga es un acto jurídico, que nace y se crea, sí solo sí, cumple con los requisitos necesarios para su ejecución, ya que en caso de no cumplir con alguno de ellos, ésta no se producirá, es decir, si falta alguno de los requisitos exigidos para llevar a cabo la suspensión de labores, aunque impere la voluntad de los trabajadores, dicho acto carecerá de efectos, ya que el derecho no le otorgará validez jurídica, y en consecuencia, bastaría que la legislación precisara los requisitos para que la huelga se considere lícita o ilícita, como actualmente lo realiza, sin que mencione cuando la huelga es legalmente existente o inexistente, o justificada, ya que la huelga al ser reconocida por la ley es justificada y existente.

3.4. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

Para hablar de este tema, debe plantearse en primer término: ¿A quien le corresponde el Derecho de Huelga?, en respuesta, inmediatamente le reconocemos tal derecho a los trabajadores de la fuente de trabajo, quienes se encuentran unidos a ella en virtud de un contrato y conocen los problemas que les aqueja; sin embargo, aun cuando es un derecho colectivo y no sindical, la huelga solo puede ser ejercida por trabajadores legalmente sindicalizados, ya que si pretenden exigir la celebración de un contrato colectivo, la revisión o el cumplimiento del mismo, no es sino el sindicato titular de éste, el único que puede emplazar a huelga a la empresa para exigir tales pretensiones.

En nuestra legislación, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 440 señala que la Huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores, el artículo 441 nos indica, que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes y el artículo 451 fracción II del ordenamiento legal citado dice, que para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; con lo que se corrobora que, la titularidad del derecho de huelga corresponde a la mayoría de trabajadores organizados en una coalición.

Eusebio Ramos dice: *“La idea de que la huelga es un Derecho Colectivo y su titular la Coalición Obrera, se desprende de la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que un solo trabajador no puede declarar una huelga”*²²⁶; no obstante lo anterior, hay autores como Alberto Trueba Urbina que no se distancian de la practica laboral y señalan: *“Desde el momento en que se promulgó la Constitución de 1917, los sindicatos ejercitaron el derecho de huelga de acuerdo con las decisiones políticas de este Código”*²²⁷; el maestro Mario de la Cueva precisa, *“Podemos ahora concluir expresando que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras”*.²²⁸

Los sindicatos de trabajadores como coalición permanente, legalmente constituida, tienen determinadas preferencias, pues cuando éstos llegan a concurrir con coaliciones en un procedimiento de huelga, los sindicatos tienen primacía, porque representan la superación de las agrupaciones transitorias, a las coaliciones permanentes,²²⁹ pero no por ello, la huelga debe considerarse como un derecho sindical, ya que los sindicatos no son los únicos que tienen la titularidad de la huelga, debido a que ésta, de acuerdo la propia ley, siempre deberá ser planteada por una coalición de trabajadores, ya sea permanente, denominada sindicato o transitoria constituida como coalición, en ambos casos, se deberá

²²⁶ RAMOS MARTÍNEZ, Eusebio, *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*, Editorial Velux, México 1976, p. 35.

²²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de la Huelga*, Ediciones Botas, México 1950, p.145.

²²⁸ DE LA CUEVA, Mario, *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”*, Tomo II, trigésima tercera edición, Editorial Porrúa, México 2003, p. 613.

²²⁹ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México 1994, p. 136.

acreditar la personalidad jurídica con el acta que se haya levantado en la asamblea, en la que se votó a favor de la huelga, para acreditar su existencia en los términos del artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo.

Alberto Trueba Urbina, respecto a la titularidad de la huelga señala: *“Todavía más, el derecho de huelga que consagran las fracciones XVII y XVIII del artículo 23 a favor de los trabajadores, no puede ser objeto de intervención por parte de las autoridades del trabajo, o sea las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y menos por los tribunales a que se refiere el artículo 17 de la Constitución Política, máxime que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación mantuvo en la jurisprudencia la tesis de que ninguna autoridad ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden resolver el fondo de las huelgas. Es decir, que tratándose del ejercicio del derecho de huelga como derecho social de los trabajadores, no puede intervenir ninguna autoridad porque cualquier intervención al respecto, como ha ocurrido en la practica, originaría la nulificación del propio derecho”*.²³⁰

En conclusión, el hecho que el ejercicio de huelga esté supeditado en primer término a que sea una coalición de trabajadores la que la lleve a cabo, no quiere decir, que sólo esta sea la que pueda ejercerla, ya que tal como lo establece la ley de la materia, para que los trabajadores puedan exigir la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, primeramente deberán estar constituidos en un sindicato o bien en una coalición de carácter permanente,

²³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1970, p.370.

debido a que solo el sindicato legalmente constituido podrá exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo y una vez que tiene la titularidad del mismo, solo éste podrá exigir la revisión y cumplimiento del mismo, sin que signifique que la Huelga, sea un derecho sindical, ya que es un derecho colectivo que tienen los trabajadores previsto por la ley, en defensa de sus intereses comunes, en razón que es la mayoría de los trabajadores los que tienen la titularidad del derecho de huelga.

3.5. COALICION Y SINDICATO

En el capítulo primero, inciso 1.2 de la presente tesis, definimos a la Coalición como la reunión momentánea de trabajadores o patronos, en la que se emitirán acuerdos de contenido laboral y económico en beneficio de la colectividad, mismos que en caso de no ser cumplidos, de forma voluntaria, podrán ser exigibles a través de acciones previstas por el estado, empleando figuras jurídicas como la huelga; respecto al sindicato, en el mismo capítulo, inciso 1.4, señalamos que es una coalición de trabajadores permanente, que 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, que necesita de veinte trabajadores o dos patronos para su respectiva constitución y una vez constituido, debe registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje según sea de competencia federal o local para

que sus actos jurídicos se consideren como tal; de lo anterior, se aprecia que el sindicato es una especie de coalición.

El autor Jesús Castorena, señala que la huelga es un derecho y que como tal puede ejercitarse o dejar de ejercitarse, que esto implica decisión, porque es un acto de voluntad de cada individuo huelguista, que quiere la huelga y decide realizarla, por lo que la coalición será una declaración plurilateral de voluntad, hecha por los trabajadores de una empresa, para suspender el trabajo de la misma, realizada por la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento, es decir, que la mitad más uno de esos trabajadores acuerdan la suspensión de labores; aunque el contrato y la decisión de suspender el trabajo sean del dominio individual de cada trabajador, la configuración de la huelga será resultado del concierto y de la decisión de la mayoría de trabajadores de la empresa en defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.²³¹

Dicha coalición se defiende contra el incumplimiento en que incurre el patrón, y para buscar la mejora en las condiciones de trabajo a fin de equilibrar los factores de la producción, tiene el mismo fin que el sindicato, es reunión al amparo de un acuerdo de un grupo de trabajadores, y ese acuerdo, cuando culmina en un arreglo con el patrón, se prolonga a través de éste y adquiere caracteres de permanencia. La coalición es entonces una asociación momentánea de trabajadores, pero consolida una situación permanente de condiciones de trabajo,

²³¹ Cfr. CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*. Derecho Sustantivo, Ob. cit., p. 302

situación que determina la idea que el sindicato es una coalición permanente, sin embargo, se iguala el sindicato a la coalición, no la coalición al sindicato.²³²

Por tanto, si la coalición es un acuerdo, y si es jurídico, producirá efectos u obligaciones, que son:²³³

1. La de exigir y sostener el cambio de situación jurídica acordado
2. Conciliar
3. Suspender el trabajo
4. Persistir en la suspensión hasta que sobrevenga un acuerdo. El coaligado no puede actuar en contra de la huelga.

La coalición es un derecho que tienen los trabajadores y los patrones, los primeros para pretender mejorar sus condiciones y de los patrones es su esencia, pues se encuentra implícita en el derecho de asociación profesional solo ejercitado por éstos y su objeto es limitado a mejorar sus condiciones de trabajo, defender y mejorar sus intereses comunes en beneficio del conglomerado que lo ejercita.

Es una entidad, y como entidad sindicato, entidad reunión, asociación temporal y de hecho, es el resultado del acuerdo, porque éste es la esencia de aquella.²³⁴

²³² Cfr. Ídem

²³³ Cfr. Ibídem, p. 303

²³⁴ Cfr. Ibídem, pp. 312-313

Podemos concluir que la coalición constituye el medio para alcanzar la defensa de los intereses comunes, en virtud que es un acuerdo, un acto jurídico con el efecto único de ser una reunión, debido a que no ha sido dotada de más efectos, ya que aun cuando la constitución le otorga la titularidad del ejercicio del derecho de huelga, la propia ley reglamentaria la limita al señalar que las coaliciones permanentes, en este caso los sindicatos, son los únicos que podrán emplazar a huelga para exigir la celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

SINDICATO

El sindicato como coalición permanente, de acuerdo al artículo 356 de la ley de la materia, es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La libertad de asociación, se consagra en el artículo 357, al establecer que los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, al igual que en el artículo 358 ya que “como elemento constitutivo para la estructuración sindical se encuentra el principio de la libertad como presupuesto necesario para ingresar, estar en el sindicato o bien separarse de él cuando sea su voluntad.”²³⁵

²³⁵ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*.- Individual y Colectivo, Editorial Porrúa, México 1978, p. 150

Como es voluntario estar o no estar en el sindicato, en los casos en que se establezca multa convencional o de separación del sindicato o que se desvirtúe de algún modo la libertad para ingresar, estar o separarse del sindicato, dicha disposición se tendrá por no puesta.

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. (Artículo 359)

La ley establece una división legal de los sindicatos en su artículo 360, que dice: los sindicatos de trabajadores son:

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

El autor Armando Porras y López, escribe que dentro del centro de trabajo se forman sindicatos de cada una de dichas especialidades por lo que los trabajadores se dividen orgánicamente, lo que perjudica a la clase trabajadora, pues toda división trae debilitamiento,²³⁶ ya que puede ocurrir que uno de esos gremios se sienta privilegiado ocasionando con ello división en el sindicato y en consecuencia el debilitamiento del mismo.

²³⁶ Cfr. *Ibidem*, p. 150

II. *De empresa*. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

Toman característica, especie de común denominador el concepto de “relación de trabajo” independientemente de las especialidades, son los que han alcanzado mayor importancia en nuestros días.²³⁷

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

En este tipo de sindicatos desaparecen los errores de los dos anteriores, ya que no ofrecen un movimiento obrero interno dividido y respecto de los sindicatos de empresas desaparece este defecto ya que los sindicatos industriales abarcan a varias empresas extendiendo su radio de actividades a varios sindicatos dentro de una misma zona.²³⁸

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.

Los teóricos del movimiento obrero mundial, en los sistemas sociales fundados en la propiedad privada, propugnan que cada gran central se integre por

²³⁷ Ídem

²³⁸ Ídem

sindicatos nacionales de cada rama industrial que a manera de rayos concéntricos partan de un punto, políticamente de la capital del país, o de una gran zona industrial hacia todas las provincias o entidades que constituyan el país respectivo.²³⁹

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.

La regla general es que en poblaciones muy modestas en donde hay pequeñas industrias, la Ley Federal del Trabajo tiende a proteger a estos trabajadores, permitiendo que se constituya esta clase de sindicatos.

Por la libertad de asociación que la propia ley reconoce, los patronos pueden constituir sindicatos de patronos y son, de acuerdo al artículo 361:

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

Afirma el artículo 362, que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años y el diverso 363 a su vez declara: No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de

²³⁹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., p. 151

confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

ELEMENTOS Y REGISTRO DEL SINDICATO

Los elementos de existencia de los sindicatos son los siguientes:

- a) Número.- Los sindicatos deberán constituirse por lo menos con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones. 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 período 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. (Artículo 364).

“Este número es arbitrario, no hay una razón jurídica o estadística que lo funde. Solo puede invocarse para su justificación un motivo histórico social, en cierto modo, de luchas sociales, pues a fines del siglo pasado, en que la huelga era un delito, estaba prohibida igualmente la reunión de más de veinte personas, y los legisladores mexicanos interpretando el ideal societario, por antítesis a esa prohibición del derecho de asociación establecieron que veinte era le mínimo de personas para constituir un sindicato.”²⁴⁰

²⁴⁰ *Ibidem*, pp. 151-152

b) El Artículo 365 de la Ley, estipula los restantes elementos del sindicato al señalar que 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, nombres y domicilios 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.

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

La condición de registro ante la Secretaría de Trabajo y previsión social significa, que la asociación laboral denominada sindicato que pretenda ejercer actos jurídicos con tal personalidad jurídica, deberá esperar que su solicitud de

registro sea aceptada por la autoridad competente, en caso que no se lo autoricen, dicha asociación podrá ser un sindicato por estar constituido como tal, pero no podrá realizar ante la autoridad actos jurídicos por falta de personalidad jurídica, sirven de apoyo las siguientes tesis jurisprudenciales:

No. Registro: 230,452

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Tesis:

Página: 466

REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL. LOS REPRESENTANTES DE LA AGRUPACION ESTAN LEGITIMADOS PARA EJERCITAR LA ACCION CONSTITUCIONAL.

Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa del registro de un sindicato, los representantes legales de la agrupación respectiva están legitimados para promover el juicio constitucional contra esa determinación, en razón de que la personalidad de un sindicato nace con su constitución y no con su registro, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 357, de la Ley Federal del Trabajo; pues de exigirle la inscripción previa para poder ejercitar la acción constitucional de amparo no habría necesidad de someter ante el órgano de control constitucional la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de la negativa impugnada.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 953/88. Sindicato de Empleados y Trabajadores Administrativos del Ingenio de Huixtla, S. A. "Dr. Belisario Domínguez " C. T. M. 5 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo en revisión 1023/88. Rubelio Esqueda Llanes y otros en representación de la Unión Sindical de Empleados y Trabajadores de las Industrias Alimenticias, Restaurantes y Hospedarías, Similares y Conexos de la República Mexicana. 10 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

No. Registro: 227,460
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989
Tesis:
Página: 517

SINDICATOS. PERSONALIDAD EN EL JUICIO DE AMPARO.

Si la autoridad responsable negó el registro solicitado por la organización sindical quejosa, tal negativa implica la inexistencia jurídica del Sindicato, pues de la interpretación armónica de los artículos 356, 357, 359, 365, 366, 374 y 376 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que un Sindicato legalmente constituido lo es aquel que ha obtenido su registro por las autoridades competentes, siendo hasta ese momento cuando surge a la vida jurídica, existencia legal que se retrotrae a la fecha de su constitución de hecho. Por ello es de colegirse que los únicos autorizados para promover el juicio de amparo contra la negativa del registro, lo son los trabajadores miembros de la organización sindical, individualmente considerados, por ser ellos a quienes afecta directamente el acto reclamado y no quienes se ostentan como representantes del sindicato solicitante del registro, dada la imposibilidad de representar a una persona jurídicamente inexistente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 299/89. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Rioverde del Estado de San Luis Potosí. 23 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Faustino Azpeitia Arellano.

Amparo en revisión 270/88. Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la Dirección de Pensiones del estado de San Luis Potosí. 6 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Torres Medina de González. Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

Octava Época, Tomo III, Segunda Parte 2, página 784.

Del contenido de ambas tesis, se aprecia que, aún sin tener registro, los sindicatos constituidos de hecho, tienen derechos previos a su nacimiento a la vida jurídica, ya que la propia ley, prevé la acción constitucional de amparo contra la

negativa de su registro, con la única condición que ésta, sea ejercitada exclusivamente por aquellos integrantes del sindicato de hecho, que se vean afectados por tal determinación, pero de manera individual y no de manera conjunta como representantes del mismo, pues dicha acción está prevista para exigir su registro y su constitución legal ante la autoridad competente.

El artículo 366 afirma: 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.

El autor Armando Porras y López comenta que esta disposición es de gran importancia en virtud de que garantiza la existencia jurídica del sindicato ya que si

transcurrido el término de sesenta días la autoridad del trabajo no resuelve, se tiene por legalmente constituido el sindicato.²⁴¹

- c) Los estatutos, son de vital importancia porque establece las normas que rigen la vida de los sindicatos y sus “características doctrinales son las siguientes: 1.- Son reglas de derecho; 2.- Son generales; 3.- Son imperativos; 4.- Importan reglas aceptadas; y 5.- Son reglas constitutivas.”²⁴²

En efecto, el artículo 371 asevera: 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. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

²⁴¹ *Ibidem*, p. 153

²⁴² *Ídem*

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

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

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

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

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

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

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la

asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 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;

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

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, 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.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 367)

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades. (Artículo 368)

Existen prohibiciones para determinadas personas en relación a la integración de la directiva del sindicato y son:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros.

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable. (Artículo 373)

La Ley reconoce a los sindicatos legalmente constituidos como personas morales con capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

La misma ley le confiere a los sindicatos el derecho de representación a favor de sus agremiados al señalarse en el artículo 375 que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Al igual que el artículo 376, que señala quien ejercerá esa representación y a la letra dice: La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Sin embargo, si por alguna causa alguno de los miembros de la directiva es separado por el patrón o se separa por causa imputable a éste, continuará ejerciendo sus funciones salvo que los estatutos dispongan otra cosa.

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Las obligaciones de los sindicatos se pueden dividir en tres grupos: de dar, de hacer y de no hacer, en el primer grupo encontramos: que

Son obligaciones de los sindicatos:

- a) Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- b) 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; y
- c) Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

“Obligaciones de hacer de los sindicatos:

- a) Cumplir con lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo
- b) Cumplir con lo establecido por los estatutos que rigen la vida interna del sindicato
- c) Cumplir con lo ordenado por las autoridades del Trabajo siempre que la conducta de dichas autoridades se ajuste a la Ley.

d) Cumplir con lo establecido en el contrato colectivo de trabajo o con lo fijado en el contrato ley.”²⁴³

“Las obligaciones de no hacer de los sindicatos son las siguientes:

1. Los organismos sindicales no deben intervenir en asuntos religiosos.
2. Los sindicatos como instituciones que no persiguen un lucro les está prohibido ser comerciantes.
3. Los sindicatos para alcanzar sus propios fines de ninguna manera deben usar la violencia física o moral (artículos 377 a 378)”²⁴⁴

DISOLUCIÓN DEL SINDICATO

Los sindicatos tienen un claro nacimiento, una vida más o menos prolongada a fin de cumplir con los altos propósitos para los cuales fueron creados, pero como toda persona jurídica puede también terminar, al efecto el artículo 379 afirma: Los sindicatos se disuelven:

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

²⁴³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., p. 155

²⁴⁴ Ídem

Los efectos de la disolución del sindicato son de dos clases uno jurídico y el otro económico. El efecto jurídico inmediato de la disolución del sindicato es su cancelación en la oficina respectiva de la Secretaría del Trabajo o bien de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, según se trate de jurisdicción federal o estatal.²⁴⁵

El efecto económico de la disolución del sindicato, consiste en aplicar el activo en la forma que se determine en sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que haya pertenecido y si ésta no existe o si el sindicato era autónomo e independiente de toda central, el activo se aplicará al Instituto Mexicano del Seguro Social (artículo 380).²⁴⁶

En relación a lo anterior, cabe advertir que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa (artículo 370). Luego entonces, para la disolución será necesario un juicio declarativo de cancelación del sindicato, lo cual constituye una garantía para la existencia de los multicitados organismos.²⁴⁷

CANCELACIÓN DEL REGISTRO DEL SINDICATO

El artículo 369, estipula que el registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

²⁴⁵ Ídem

²⁴⁶ Ídem

²⁴⁷ Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., p. 156

- 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.

Concluimos que el sindicato, como ente jurídico con capacidad y personalidad jurídica, necesariamente debe velar por la estabilidad y seguridad de sus agremiados, buscando siempre el equilibrio entre las relaciones obrero patronales, y no fines políticos o económicos, de ahí que la ley lo restrinja en determinados aspectos y le de libertad en otros.

Coalición y sindicato, son dos figuras reconocidas por la ley estrechamente ligadas que en conjunto tendrán la titularidad del derecho de huelga una y la otra la del contrato colectivo de trabajo, para dar certeza jurídica a las relaciones obrero patronales y para exigir el equilibrio entre los factores de la producción.

Concluimos que aun cuando la propia Ley Federal del Trabajo, reconoce a la coalición la titularidad del ejercicio del derecho de huelga, a la vez establece y reconoce al sindicato como coalición permanente, luego entonces, en la práctica dicha titularidad la posee el sindicato legalmente constituido y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por su carácter de coalición permanente, siempre y cuando tenga como agremiados a la mayoría obrera de la empresa o establecimiento, podrá exigir la celebración del Contrato Colectivo de

Trabajo y como titular del mismo ejercerá el derecho de huelga para exigir su revisión o su cumplimiento en aquellas empresas en las que se haya violado, siempre en beneficio de sus agremiados; ya que no obstante que la ley en primer término concede a la coalición dicha titularidad, al reconocer al sindicato como coalición permanente y luego establecer en lo respectivo al procedimiento de huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando sea presentado *por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo*, y como de acuerdo a la propia ley el titular del contrato colectivo de trabajo solo puede ser un sindicato, se deriva que entonces la titularidad del ejercicio del derecho de huelga lo tiene el sindicato legalmente constituido y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tanto para solicitar la celebración del mismo así como para exigir su revisión y su cumplimiento.

3.6. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Desarrollaremos este inciso tomando como referencia el concepto de obligación por ser ésta la base de todos los contratos, que de acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas, es el acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o mas personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho, y tal como lo escribe el autor Rubén S. Stiglitz, habrá contrato, cuando varias personas,

se han puesto de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus derechos, que pone en evidencia que la declaración de voluntad común solo regula las relaciones jurídicas de las partes que la emitan. Hecho que entraña la autonomía de la voluntad, pues es la fuente y la medida de los derechos subjetivos, es el solo objeto, el solo fundamento y el solo fin del derecho, que otorga al hombre derechos naturales anteriores a los de la sociedad.²⁴⁸

Aplicado al contrato colectivo de trabajo, que es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o una asociación de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores, lo normal es que éste deba cumplirse de forma voluntaria por los patronos y los trabajadores, sin que dicho cumplimiento implique la extinción de las obligaciones a que se han sujetado, más bien implica la existencia de dicho contrato, no obstante que no haya imperado plenamente la autonomía de la voluntad de las partes, pues éste aún cuando se celebra contra la voluntad del patrón, ello no implica que se ha obligado a cumplir prestaciones que no quiere, debido a que “el

²⁴⁸ S. STIGLITZ, Rubén, *Autonomía de la Voluntad y Revisión del Contrato*, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1992, pp. 4, 9-10

contrato se forma porque dos o mas voluntades, libremente, resuelven asumir determinados y recíprocos compromisos...”²⁴⁹

Se ha denominado al Contrato Colectivo de Trabajo como el acuerdo de voluntades que se da entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, para fijar las reglas y condiciones a las que se sujetarán para prestar sus servicios los obreros y los patrones para cumplirlas en el centro de trabajo, previendo para su celebración la intervención del estado, a través de la junta de Conciliación competente, quien resolverá sobre la existencia y validez del mismo.

El contrato colectivo de trabajo es una figura jurídica compleja, en virtud que aun cuando las partes que exteriorizan su voluntad para quedar obligados por el contrato son el sindicato y el patrón o su representante, los efectos jurídicos de dicho contrato recaerán en los trabajadores o en personas que con posterioridad tengan ese carácter, es decir, en personas distintas a la celebración del contrato, motivos por los que se le conceden efectos de ley entre las partes y los demás trabajadores de la empresa, en razón a que su contenido lo deberán cumplir terceras personas aun cuando no hayan intervenido en su celebración, tal como lo establece el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁴⁹ OJEDA AVILÉS, Antonio y otro, *La negociación Colectiva en América Latina*, Editorial Trotta, Madrid 1993, p. 181

De aquí, que la casi totalidad de las relaciones contractuales presupongan la elaboración de un instrumento que acredite la existencia misma del contrato y de sus elementos esenciales y en ocasiones, los accidentales, que los sujetos acuerden incluir.²⁵⁰

Dicho instrumento representa un problema en cuanto a su naturaleza jurídica, ya que tiene características especiales, por lo que para resolver el problema de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, la doctrina, trató primeramente de asimilarlo a otro contrato de derecho privado, y de allí el grupo de teorías que pretendieron resolver dicho problema, entre las que se encuentran:

a) Teoría del Mandato.- La asociación profesional que celebra un contrato colectivo representa a los asociados, siendo, por lo mismo, mandataria de ellos.²⁵¹ Sin embargo, esta teoría no pudo explicarlo toda vez que la ley únicamente le confiere al sindicato la capacidad legal para celebrar contratos colectivos y no el poder para celebrarlos como un mandato.

b) Teoría de la estipulación para otro.- Es un contrato por el cual un individuo llamado estipulante, estipula con otro, llamado promitente, una prestación en provecho de un tercero llamado beneficiario, es válido cuando es la condición de una simple promesa y da al estipulante una acción para la ejecución de la

²⁵⁰ S. STIGLITZ, Rubén, *Autonomía de la Voluntad y Revisión del Contrato*, Ob. cit., p. 34

²⁵¹ CAMIRO, Maximiliano, *Ensayo sobre el contrato colectivo de trabajo*, Imp. Manuel León Sánchez, México 1924, p. 36

estipulación, cuando el estipulante tiene interés en dicha ejecución; hace nacer también un derecho directo, a favor del beneficiario, para pedir que se ejecute la estipulación. El estipulante es el sindicato que estipula con el patrón, promitente, una prestación a favor de sus miembros, que en cuadro del contrato civil vienen a ser el tercero beneficiario.²⁵² Con esta teoría tampoco pudo explicarse la naturaleza jurídica del contrato, en virtud que por el contrato el obrero adquiere verdaderas obligaciones para con el patrón, para con el sindicato y también para con sus coasociado; y en la estipulación para otro no hay ni la explicación de esas obligaciones, ni existen los medios necesarios para hacer efectivas tales obligaciones.

c) Teoría del contrato innominado²⁵³.- La doctrina, creó un contrato nuevo, innominado pero con características especiales, de naturaleza propia. Esta teoría no explicó la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo ya que en virtud del contrato, no solamente nace un derecho a favor de los obreros, sino la tendencia a considerar como obligatoria para los sindicatos la aceptación de las condiciones del contrato colectivo.

d) Teorías extracontractuales.- Dentro de ésta, se funda la eliminación progresiva de la noción de contrato, en el sentido que la agrupación sindical que reivindica para la masa obrera la igualdad indispensable para fijar las condiciones del trabajo, no restituye, sin embargo, a los individuos, su libertad contractual; la obra

²⁵² *Ibidem*, p. 39

²⁵³ *Ibidem*, p. 41

del sindicato, el contrato colectivo dictado por la mayoría, se presenta a los individuos que componen la colectividad como algo a lo que hay que someterse sin que sea posible discusión alguna.²⁵⁴

e) Teoría de la institución.- El contrato colectivo no es un contrato verdadero; la forma contractual no es sino una envoltura que disimula una situación muy diferente. Se ve aparecer en él el carácter reglamentario, la Ley, es decir, la redacción de las cláusulas por una de las partes, y el hecho de que la otra no tiene más que adherirse a dicha ley, a menos que renuncia al contrato.²⁵⁵ Con esta teoría se consideró al contrato colectivo de trabajo, como una institución creciente dentro de la fábrica que está destinada tarde o temprano, a convertirse en establecimiento de utilidad pública, por lo que dicha teoría no prosperó.

Las teorías extracontractuales no resolvieron el problema de la naturaleza jurídica del contrato, debido a que simplemente pretendieron eliminarlo. Motivos por los que se pretendió explicar su naturaleza en base a los principios de la personalidad moral, presentándose dos teorías: la individualista, negativa de la personalidad moral, y la de la realidad jurídica de la personalidad moral.

a) Teoría individualista, negativa de la personalidad moral²⁵⁶.- Se niega la existencia de la entidad moral, distinta de los miembros que forman la asociación, el sindicato y sus miembros constituyen un todo, los miembros de éste son los que

²⁵⁴ *Ibidem*, p. 42

²⁵⁵ *Ibidem*, p. 43

²⁵⁶ *Ibidem*, p. 44

actúan en forma colectiva, y cuando se hable de sindicato, deberá entenderse como sindicatos. Esta teoría tampoco lo explica, en razón que el sindicato es el guardián de los intereses generales de la profesión, tiene derechos propios garantizados por acciones que le son personales, además de que nuestra legislación reconoce al sindicato legalmente constituido como el único facultado para celebrar contratos colectivos.

b) Teoría de la realidad jurídica de la personalidad moral.- El grupo obrero que celebra una convención colectiva, constituye la coordinación de actividades individuales que persiguen un fin común: de ese grupo emana una voluntad, que no es la simple suma o yuxtaposición de las voluntades individuales de los agrupados, ya que puede haber hasta una minoría disidente, una voluntad colectiva que constituye una realidad psicológica, cuyo derecho debe tenerse en cuenta. Esta teoría fue objetada en el sentido que no demostrándose que la voluntad colectiva es de la misma naturaleza que la voluntad humana, no es respetable por el mismo título, y la de que se considera existente una voluntad nueva sin que haya el sujeto de donde emane.²⁵⁷

Algunos autores, para explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, se basaron en teorías mixtas, para tratar de conciliar dos nociones que al parecer se excluyen: contrato y autoridad, siendo dos las autoridades que podrían pretender a la intervención en el contrato colectivo, la primera,

²⁵⁷ *Ibidem*, p. 47

naturalmente, la segunda a falta de la primera: la autoridad colectiva y la autoridad del Estado.

a) Teoría de la Intervención de la autoridad colectiva.- La convención verdadera legislación profesional, se impone a todos los miembros de la colectividad, como se impone a la observancia de todos los ciudadanos la ley votada por la mayoría de sus representantes. El sindicato investido por la ley de una soberanía profesional, aparece frente a sus agremiados como mandatario legal y obligado, y los representa como el tutor representa a su pupilo.²⁵⁸ Dicha teoría tampoco resolvió el problema, debido a que no puede obligarse a los obreros a pertenecer a una agrupación por el solo hecho de que adoptaran un oficio.

b) Teoría de la intervención de la autoridad del Estado.- Esta teoría presupone que en la celebración del contrato colectivo, la que hace obligatoria la convención aun para obreros opuestos a la celebración del pacto, es la autoridad del Estado, ya que al ser substituida la autoridad del sindicato por la del Estado, la fuerza y la imparcialidad de éste le permitirán desempeñar con más exactitud el papel que incumbe a la autoridad en un contrato colectivo.²⁵⁹ Dicha teoría tampoco explicó la naturaleza jurídica del multicitado contrato, ya que podría suceder que el Estado exagerara su papel y convirtiera al contrato en una reglamentación autoritaria.

²⁵⁸ *Ibíd.*, p. 48

²⁵⁹ *Ibíd.*, p. 49

Ninguna de las teorías descritas en líneas que anteceden lograron explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, debido a que es un acto jurídico complejo, en razón a que una de las partes es o interviene como entidad social organizada, lo que lo hace innominado dentro del contrato en general, pero cabe la posibilidad que esas características que ponen en tela de duda la naturaleza del contrato colectivo haya sido por el origen de la figura jurídica, ya que la Oficina Internacional del Trabajo, lo denominó convención colectiva del trabajo, por ello, podría caber la posibilidad de que la forma, contenido y efectos del contrato colectivo se haya elaborado para que se nombrara convención colectiva del trabajo y no contrato colectivo de trabajo.

Para aclarar la idea anterior, se procede a enumerar los caracteres del acto complejo:

1. Para que pueda darse el acto complejo, es necesario que intervenga en su celebración una entidad social organizada.
2. El objeto del acto complejo, es resolver directamente los problemas comunes de los miembros de la comunidad organizada y que derivan de aquellos mismos intereses que la generaron y que son, por lo tanto, vitales para su existencia.
3. El acto complejo soluciona el problema de uno y de todos los miembros de la comunidad. La solución es idéntica o lo que es lo mismo, normativa; por

tal razón la intervención de la entidad social organizada es como totalidad, no como persona moral.

4. La solución común, obliga a los miembros de la comunidad, no nada más a los miembros del sindicato, basta para que se aplique el contrato colectivo de trabajo que se realice respecto de un tercero la hipótesis prevista en él, o sea trabajar en la o en una de las empresas sujetas al régimen del contrato.
5. Los efectos del acto complejo, son concretos e inmediatos; no se requiere satisfacer ningún requisito para que se apliquen a los miembros de la comunidad; determinadas concretamente las obligaciones que pesan sobre las entidades y sobre las personas físicas, las mismas adquieren vigencia desde el momento en que las partes satisfacen los requisitos de existencia y validez; quiere decir que no se establece ningún requisito, la confirmación, por ejemplo, para que se desencadenen los efectos de la actuación del grupo, sino que la actuación del grupo o sea el contrato colectivo, obliga por sí mismo al grupo y a las personas físicas que lo integran.
6. El acto complejo es de desarrollo indefinido; está sujeto a perfeccionamiento, modificaciones, alteraciones, innovaciones, etc., a fin de que la fórmula de convivencia se ajuste periódicamente a las necesidades de los interesados, como al desarrollo de la empresa, como a la situación que guardan las condiciones sociales y económicas de la región o del país; cada año, al monto de los salarios, da la constante elevación de éstos.²⁶⁰

²⁶⁰ CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, sexta edición, Editorial Composición Tipográfica para offset, México 1984, pp. 276-277

La legislación, debidamente preparada por la doctrina y por la jurisprudencia, ha dado resolución a tan debatida cuestión, fijando por preceptos de ley, la naturaleza del contrato colectivo, y estableciendo sus efectos, al denominar al contrato colectivo de trabajo, como convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, además de precisar las formalidades que deberán cubrirse para que alcance fuerza obligatoria entre dichas partes.

Con lo anterior, se puede observar que el contrato colectivo es complejo e innominado dentro del contrato en general, pero cabe la posibilidad de que esas características que ponen en tela de duda la naturaleza del contrato colectivo haya sido por el origen de la figura jurídica, ya que la Oficina Internacional del Trabajo, nombro a dicha figura como convención colectiva del trabajo, por ello, podría haber la posibilidad de que la forma, contenido y efectos del contrato colectivo se haya elaborado para que se nombrara convención colectiva del trabajo y no contrato colectivo de trabajo, tal consideración la señalaron en la exposición de motivos, que en lo conducente menciona:

“Al redactar el Proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la

primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución”.

Con lo anterior, se demuestra que nuestros legisladores se percataron de la deficiencia del término contrato, no obstante esto, con un criterio poco jurídico pero si conformista, determinaron seguir concediéndole a la relación obrero patronal el nombre de contrato, exclusivamente porque se encontraba arraigada en el ámbito laboral, tal apreciación se ratifica con lo manifestado en la misma exposición de motivos que dice:

“La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé

origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación del trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del Proyecto.”

Estamos de acuerdo que la ley no le corresponde decidir las controversias doctrinales, pero los legisladores deben cuidar que en la ley se plasme contenidos definitivos y no ideas dudosas.

CONTENIDO

En cuanto a su contenido, el autor J. Jesús Castorena, señala que es *obligatorio o legal facultativo*, que en el primero de estos se establecerán el monto de los salarios, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, nombres y domicilios de las partes, empresas o establecimientos en los que se aplicará, su duración, si por tiempo u obra determinados o por tiempo indefinido; en el segundo, dice que las partes pueden además de incluir las estipulaciones que estimen convenientes, algunas de ellas las especifica la ley como la cláusula de exclusión o sindical, el plazo de vigencia del contrato colectivo de trabajo y la

posibilidad de revisarlo cada dos años, a moción de cualquiera de las partes; causas de terminación del contrato colectivo; oportunidad para formar comisiones mixtas y oportunidad a las partes para ejercer funciones económicas y sociales que, de pactarse obligatorias, se ejecutarán por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Para que cobren eficacia, tienen que ser incluidas en el contrato colectivo de trabajo; es facultativo para las partes incluirlas, pero no se les puede pactar más que a través del contrato colectivo de trabajo. Otras prevenciones legales que pueden cobrar eficacia aunque no se contengan en el contrato colectivo, es frecuente encontrarlas concertadas en él, debido a que el patrón debe satisfacerlas, estas son la preferencia a favor de los trabajadores sindicalizados, los descuentos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro y cuotas sindicales, así como la relativa a proporcionar local para que sesiones el sindicatos en los centros de trabajo, las cláusulas facultativas como aquellas que pactan las partes han enriquecido el contenido del contrato colectivo, en beneficio de los trabajadores, ya que en algunos se establecen mejores condiciones de trabajo tales como la jornada menor a la establecida en la ley, un salario mejor que el que establece la comisión de salarios mínimos, vacaciones de duración mayor a la prevista en la ley, previsión social, deportes, entre otras.²⁶¹

Las obligaciones y derechos que nacen del contrato colectivo de trabajo, se resumen clasificando el contenido de las cláusulas del mismo, así tenemos:

²⁶¹ *Ibidem*, pp. 257-258

- A. Cláusulas que determinan las condiciones de trabajo,²⁶² que aun cuando son estipuladas en el contrato no cobran realidad ni eficacia sino a través de los contratos individuales de trabajo, de los celebrados por los trabajadores al servicio del patrón que a su vez celebró aquél, toda vez que las condiciones de trabajo se pactan para todos los trabajadores de uno o varios centros de trabajo sin excepción y las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo pasan a formar parte de los contratos individuales que rigen a las partes, por lo que la modificación será una consecuencia obligada de la celebración del contrato colectivo de trabajo. Los nuevos contratos individuales que se celebren deberán ajustarse al contrato colectivo de trabajo que prevalezca en la empresa o establecimiento.
- B. Cláusulas de beneficio común,²⁶³ aquellas que pesan generalmente sobre el patrón, aunque excepcionalmente puede ser paciente de ellas el sindicato obrero, cuando contribuye económicamente a su realización. Las asociaciones contraen, respecto de los dos tipos de cláusulas las contractuales y las de beneficio común, obligaciones de garantía. Responden del cumplimiento por parte de sus miembros; las imponen a través de los regímenes internos de los sindicatos y están a los daños y perjuicios que el incumpliente determine.

²⁶² *Ibidem*, pp. 261-262

²⁶³ *Ibidem*, pp. 262-263

C. Cláusulas profesionales,²⁶⁴ son las que se establecen, confirman y proyectan en el acuerdo que sustenta a las asociaciones profesionales obrera y patronal, que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Entre estas se encuentran:

1.- La obligación de pagar una cuota al sindicato, derivada de los estatutos de este por ser una aportación económica para la existencia de la asociación, obligación que se hace exigible al patrón ya que este debe descontarla a los trabajadores.

2.- Cláusula de exclusión, que se refiere a que quien celebra el acto jurídico asociación, contrae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación. En estricto derecho, la asociación hace nacer a favor del grupo la facultad de rescindir el acto jurídico respecto de uno de sus miembros, cuando éste falta al pacto social; es decir, la asociación puede expulsar y rescindir el pacto con aquél que no cumpla con el mismo, pero no así el agremiado, aunque ésta y sus agremiados falten al pacto. Suele dividirse en dos aspectos, el de admisión, obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con personal sindicalizado, y el de exclusión, obligación de despedir a quien deje de ser miembro del sindicato; al respecto, diversas cuestiones se han discutido, sin embargo, no se abordarán en el presente trabajo por que no son punto medular del mismo.

²⁶⁴ *Ibidem*, pp. 263-264

3.- Proscripción del pacto individual, se constituye en un deber para el patrón de tratar con el sindicato todos los conflictos que surgen entre él y los trabajadores, y a su vez los trabajadores quedan obligados a tratar cualquier asunto a través del sindicato.

D. Cláusulas colectivas, son todas las que regulan los derechos colectivos que la Ley otorga a los trabajadores y a los patronos; derecho de huelga, suspensión de los contratos de trabajo, paro, cierre, etc.; las que reconocen y regulan derechos colectivos diversos de los legales, suspensiones periódicas en las industrias de temporada; eventualidad de los turnos, intervención de los sindicatos en la gestión de las empresas, etc.; prestaciones de beneficio común, sea que su cumplimiento quede a cargo del patrón, sea que quede a cargo del sindicato (cuando la empresa le cubre una cuota por trabajador para que satisfaga la necesidad común), o de ambos. Las que garantizan el cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo. Las que instituyen procesos privados, previos al ejercicio de las acciones legales; las que consignan las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento al contrato –penas convencionales, suspensión de derechos-, etc. La peculiaridad de todos esos efectos consiste en que son una respuesta directa o indirecta a las necesidades comunes de los miembros de las entidades que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.²⁶⁵

²⁶⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 265

La ley prevé el derecho de huelga a favor de los trabajadores para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, y pocas veces queda estipulado en el contrato, la obligación de no ejercerlo.

Las comisiones mixtas a que nos referimos en las cláusulas colectivas, se integran por representantes del patrón o patronos y de los sindicatos obreros, su misión es muchas veces comprobatoria de hechos o de situaciones para que las partes tomen acuerdos; en tal caso se crea el deber de concurrir a la investigación; de no oponerse a ella y de reprimir todo intento de oposición; otras veces a la investigación debe seguir una proposición de arreglo de la comisión mixta, o una decisión obligatoria par las partes; en este ultimo caso, actúa como árbitro, y las partes tienen el deber de complementar las obligaciones que deriven de su decisión. En el primero de tomar la proposición como una posibilidad de arreglo. Artículo 392.²⁶⁶

En consecuencia, “todas las estipulaciones dan lugar a un régimen jurídico complejo; obligan directamente a las entidades, sindicatos obreros o patronales, a los patronos, a los trabajadores miembros del sindicato, a los que no pertenecen a él pero que trabajen en la empresa o empresas en las que rige el contrato colectivo de trabajo y generan acciones de uno contra todos y de todos contra uno.

²⁶⁶ Cfr. *Ibidem*, p. 266

Los artículos 52 y 53 de la Ley anterior, cuyo texto fue suprimido inexplicablemente sancionaba ese régimen.”²⁶⁷

E. Cláusulas Transitorias,²⁶⁸ su objetivo es regular situaciones temporales y extraordinarias, pueden ser contractuales, profesionales colectivas o de beneficio común. Su aplicabilidad es limitada en cuanto al tiempo, a las personas, a ciertos y determinados hechos o situaciones. Pago de gastos del conflicto, de los salarios, durante la huelga, si la huelga antecedió a la celebración o a la revisión del contrato, la aplicación retroactiva de ciertas prestaciones.

Lo anterior, se encuentra regulado en los artículos 391, 392 y 393 de la ley de la materia.

CONDICIONES DE EXISTENCIA

El consentimiento en el contrato colectivo de trabajo, es un requisito de existencia, que el legislador deriva a las partes, al otorgarles la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo, por lo que resulta lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si éste no es capaz de encontrar la fórmula de convivencia, puede afirmarse que las partes han fracasado en su cometido, ya que

²⁶⁷ Ídem

²⁶⁸ Ibídem, p.268

para exigir la celebración de un contrato colectivo, los trabajadores tienen dos vías, el ejercicio del derecho de huelga o someterlo al arbitraje, es decir a la decisión de una autoridad a la que las partes libremente se someten.²⁶⁹

Los sindicatos tienen la capacidad para celebrar un contrato colectivo de trabajo, sin embargo, deben ser los trabajadores de la empresa, legalmente sindicados los que soliciten dicha celebración al patrón, por ser ésta a la que se le impone el deber de celebrarlo,²⁷⁰ pero siempre y cuando el sindicato que lo solicite reúna a la mayoría de los trabajadores de la empresa, situación que prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato tendrá por objeto, establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio; ese objeto es lícito puesto que es la Ley la que lo sanciona, y es por lo demás el objeto obligado del contrato colectivo de trabajo, ya si el trabajo no puede ser un hecho trabajo ilícito, tampoco lo pueden ser sus condiciones.²⁷¹

DURACIÓN

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la

²⁶⁹ *Ibidem*, p. 269

²⁷⁰ *Ídem*

²⁷¹ CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., p. 270

última solo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.²⁷²

FORMALIDAD

El contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse por escrito y por triplicado, ya que de no hacerlo de esta forma será nulo.

La formalidad radica en la extensión, la complejidad, y en la cantidad de materias que regula, ya que no pueden confiarse a la memoria y requieren de precisión. El acto se erige por tales circunstancias, en solemne; además deberá depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de la empresa o empresas interesadas en él, si se trata de industrias de jurisdicción local, y ante la Federal de Conciliación y Arbitraje, si se trata de empresas de jurisdicción federal, este depósito es un requisito necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo al igual que para su existencia lo es la formalidad; en relación con lo establecido por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que dice que el contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales, sino desde la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las partes,²⁷³ dado que la declaración comprende a las partes mismas, y el no depositarlo implica la inexistencia de obligaciones y de oposición frente a terceros.

²⁷² GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, vigésima tercera edición, Editorial Porrúa, México 2003, p. 333

²⁷³ CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., p. 271

En caso que no se deposite, no implica la inexistencia del contrato, toda vez que éste existe y es válido pero carecerá de efectos jurídicos.

El depósito del contrato colectivo genera la existencia indefinida y única; la revisión no significa que desaparezca uno y que sea sustituido por otro; el primero sufre modificaciones y nada más; la perdurabilidad de la institución está por encima de las contingencias. Nada justifica tanto la concepción del contrato como un régimen jurídico, como el dato de la perdurabilidad. Ya que constituye además de una formalidad, un procedimiento de publicidad establecido para la protección de los derechos de terceros, de los interesados, de las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo, porque así consta auténticamente su celebración y ninguna otra asociación obrera, con capacidad para hacerlo, puede pretender la celebración del contrato colectivo, pues de poseer derecho para asumir la representación colectiva, nace para él la acción de la titularidad del contrato.²⁷⁴

EFFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El autor Euquerio Guerrero, señala como características del contrato colectivo de trabajo, las siguientes:

²⁷⁴ *Ibidem*, pp. 271-272

1. La obligación que tiene el patrón de celebrar el contrato colectivo de trabajo cuando así se lo demande el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede darse el caso que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades, en este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

2. Las estipulaciones del contrato se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado; no obstante, como excepción están los trabajadores de confianza ya que no rigen de manera absoluta para ellos dichas disposiciones, sin embargo, aun existiendo la cláusula de exclusión por admisión, para nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros por el hecho que puede haber trabajadores que no ingresaron al sindicato cuando se formó, pero que ya laboraban en la empresa con anterioridad, o que, en determinadas categorías, pueden ser contratados aunque no se sindicalicen. Todos ellos se beneficiarían con las cláusulas del contrato que, desde un punto de vista lógico, se les pueden aplicar.

3. La inmediatez radica en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes.²⁷⁵

CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Las causas de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo, están señaladas en el artículo 401, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos de Terminaciones Colectivas de Trabajo, a consecuencia del cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Empero, la propia ley estipula dos excepciones:

²⁷⁵ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., pp. 332-333

La contenida en el artículo 402, que indica que una vez firmado un contrato colectivo, si un patrón se separa del sindicato que lo celebró, en caso que haya celebrado con un sindicato de patronos, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

La estipulada en el artículo 403, que dice que en los casos de disolución del sindicato de trabajadores que es titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento, que interpretando, se entiende que no porque el sindicato titular del contrato se disuelva, las condiciones que se han pactado en el contrato se deberán anular pues éstas regir para toda la empresa, de ahí la extensividad del contrato.

Al respecto, Jesús Castorena, escribe, que las causas de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo pueden ser:²⁷⁶

Terminación por violación a la ley, dentro de ésta, tenemos la nulidad, generada en tres casos, 1) por falta de formalidad del contrato, en el caso que no se realice por escrito y por triplicado, ya que la formalidad es solemne y si no se satisface, el contrato no existe; 2) si el sindicato celebra el contrato colectivo de trabajo y no satisface los requisitos exigidos por la ley, entonces es nulo, puesto que el sindicato tiene la presunción de legalidad, esa presunción admite prueba en contrario, por lo que si se da el caso, deben intentarse dos acciones, la de

²⁷⁶ CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., pp. 282-285

cancelación de registro y la nulidad de los actos del sindicato, ya sea que se plantee o no esta situación, la solución será la misma, ya se trate del registro por el transcurso de los términos, ya del registro expreso, pero indebido; 3) si el contrato se celebró por escrito, pero no se depositó, la ley lo priva de efectos, tanto entre las partes como con relación a terceros, ya que los produce a partir de la fecha y hora de la presentación para el depósito, a menos que se haya pactado otra cosa en el contrato mismo y que se deposite en fecha posterior, caso distinto en caso de revisión ya que se revisa el contrato que estuvo vigente y por consiguiente que fue depositado con anterioridad.

Terminación por voluntad de las partes, en este punto, el mutuo consentimiento, opera cuando las partes, de común acuerdo pueden dar por terminado el contrato colectivo de trabajo, como resultado de un pacto, aunque desde la celebración del contrato se pueden estipular las causas de terminación, ya que de común acuerdo es que celebra dicho contrato y por consiguiente, la decisión de dar por terminado el contrato o de aplicar la causa en él prevista, atañe a los mismos, en consecuencia, la terminación consensual del contrato colectivo de trabajo, también es resultado de la terminación de los contratos individuales de trabajo.

No operará la declaración unilateral de voluntad de dar por terminado el contrato colectivo, pues el sindicato es el único titular y no los trabajadores, aquél puede y tiene derecho de plantear y obtener la aplicación del contrato colectivo

una vez que se celebren nuevos contratos individuales que deberán serlo en los términos de aquél.

Terminación por incumplimiento, en materia laboral no aplica esta forma de terminación de los contratos, debido a que las partes no tienen opción, puesto que tanto el sindicato como el patrón tienen la obligación de exigir el cumplimiento.

Otros casos de terminación, se prevé que si el sindicato de trabajadores se disuelve o el contrato colectivo de trabajo se termina, las condiciones de trabajo continuarán vigentes; caso distinto cuando la asociación patronal se disuelve, pues en nada afecta al contrato y a las condiciones de trabajo ya que el patrón seguirá regido por él y sus relaciones se entenderán establecidas con el sindicato de trabajadores y no por la asociación patronal.

En conclusión, el contrato colectivo de trabajo, en razón de los elementos que lo integran y de la forma en que es creado, no puede ser un contrato, pues para poder ser un contrato, con toda su fuerza jurídica, necesariamente deberá ser celebrado con libre discernimiento del patrón, sin que exista como medio de presión la amenaza de una huelga, es colectivo porque la solicitud de celebración del mismo, es planteada por un sindicato de trabajadores para el mejoramiento y defensa de los respectivos intereses de sus agremiados, es decir, número, voluntad e ideología, que los miembros del sindicato denotan como voluntad colectiva y es de trabajo porque en él se consignarán las condiciones del trabajo a

las que se sujetarán patrón y trabajadores en la empresa o establecimiento; no obstante lo anterior, consideramos que si es un contrato colectivo de trabajo por cuanto que su celebración implica necesariamente un acuerdo entre dos partes, sin importar la forma en que se obtenga el consentimiento, ya que nadie puede ser obligado a lo que no quiere y aún cuando no reúne todos los requisitos de validez y elementos de existencia que se requieren para que sea un contrato en estricto sentido, entre ellos el consentimiento, ya que la firma, revisión y cumplimiento del mismo se obtiene generalmente bajo la amenaza del estallamiento de una huelga en la empresa o establecimiento en que los trabajadores prestan sus servicios, es en esencia un contrato porque al ser firmado está creando y transmitiendo derechos, y como tal denota coercitividad y a su vez fuerza jurídica entre las partes, por lo que en el presente trabajo, se le seguirá denominando contrato colectivo de trabajo.

3.7. OBJETOS DE LA HUELGA

El objeto principal de la huelga, radica en su naturaleza, que según lo hemos expuesto en el presente capítulo, inciso 3.2, es obtener a través de la suspensión de las labores un trabajo digno y el equilibrio entre los factores de la producción, así como la celebración, revisión y exigir el cumplimiento del contrato.

La libertad sindical, otorga a los trabajadores el libre albedrío para determinar cuales son los fines que pretenden alcanzar a través de la

proclamación y en su momento, del estallamiento de la huelga, diseñando sus estrategias reivindicatorias y en que forma hacer valer sus pretensiones jurídicas frente a quienes consideran que violentan sus derechos.²⁷⁷

El autor Héctor Santos Azuela, menciona que es factible subdividir los fines torales de la huelga en dos sentidos: inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por los salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa; y el segundo sentido de la huelga, soporte e inspiración de su eficacia, es su finalidad política realizable a largo plazo, y que pretende lograr, la transformación estructural de un régimen económico de explotación por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un estado de derecho y a la justicia social, sin embargo, dicha finalidad no esta supeditada al arbitrio de los trabajadores, ya que el legislador es quien determina el objeto de la huelga.²⁷⁸

El legislador expresamente en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 señala múltiples objetos que persigue la huelga y estos son:

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

²⁷⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1997, p. 223

²⁷⁸ *Ibidem*, pp. 224-225

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

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

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

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Que el legislador fijara los objetos de la huelga, fue de gran trascendencia ya que de haber dejado tal libertad a los trabajadores, nos encontraríamos frente a un estado de incertidumbre jurídica y social en el ámbito laboral, ya que en cualquier momento los trabajadores pretenderían irse a la huelga planteando que sus argumentos constituyen un objeto de huelga, situación que conllevaría a la

quiebra a diversas empresas, ya que no podrían soportar la inestabilidad de ser emplazados a huelga en cualquier momento así como a los constantes paros en la producción en caso de un estallamiento de huelga.

De los puntos antes transcritos y en relación al desarrollo de la presente tesis, abordaremos en incisos separados la Celebración del Contrato Colectivo; la Revisión del Contrato Colectivo y el Cumplimiento del Contrato Colectivo, no obstante por lo que toca a los demás, realizaremos una breve explicación de cada uno de ellos.

El autor, Euquerio Guerrero, escribe en relación a la fracción I, que los factores de la producción a que hace referencia se trata del capital y el trabajo expresados en términos generales, pero como la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa, se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, están representados, en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio. Sostiene el criterio de que el equilibrio a que hace referencia la Constitución y la ley de la materia, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros y no entre éstos y las condiciones generales de la vida en el país, en un momento dado. Cuando un desequilibrio es general, afecta tanto a los industriales como a los trabajadores y en consecuencia, éstos no pueden fundar la petición de aumento de salarios apoyándose únicamente en dichas circunstancias, por que se desentienden del factor esencial que señala la ley como

causa para ir a la huelga o a un conflicto de orden económico, ya que para el caso de huelga el equilibrio que se busca debe ser entre los factores internos de una misma empresa y cuando se invoque el aumento del costo de la vida deberá recurrirse a un conflicto de orden económico, en que el patrón podrá demostrar que las consecuencias de ese aumento también han repercutido en su propia economía.²⁷⁹

La fracción V del citado artículo, señala que uno de los objetos de la huelga es exigir el cumplimiento del reparto de utilidades, que se ejercitará únicamente cuando el patrón se abstenga o se niegue a cumplir con el mandato relativo a la participación de utilidades, ya que si lo hace, estaría generando un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente en tal supuesto puede considerarse el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores.²⁸⁰

Respecto a la huelga por solidaridad prevista en la fracción VI del artículo en estudio, se considera como un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado, debido a que si se llegara a dar un escalonamiento de huelgas en un país, podría conducirse a un estado de anarquía que se traduciría en una verdadera subversión.²⁸¹

La huelga, debe ejercitarse con el único objeto de alcanzar armonía en las condiciones de trabajo entre trabajadores y patrones, así como para ajustar a la

²⁷⁹ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., pp. 374-377

²⁸⁰ *Ibidem*, p. 381

²⁸¹ *Ídem*

realidad social sus circunstancias económicas cuando éstas sean notoriamente lesivas a sus intereses y a los de la colectividad, pues siendo la voluntad de la mayoría de los trabajadores la titular de dicho derecho, no son sino ellos los únicos que pueden exigir del patrón provea ese equilibrio.

3.7.1. CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El sindicato tiene derecho de pedir la celebración de contrato colectivo de trabajo y el patrón la obligación de celebrarlo, luego entonces, el contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, con uno o varios patrones, dicha celebración se realizará en virtud de un acuerdo al que llegan las partes, con el único objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Es preciso señalar que aun cuando en la mayoría de los casos, la celebración de este contrato, se obtiene siempre bajo la amenaza de una huelga y que para evitar sufrir perjuicios, es que los patrones aceptan firmarlo, esto no implica, como ya se ha explicado, que dicho consentimiento esté viciado, pues nadie puede obligarse a cumplir aquello a lo que no ha querido.

Al ser el contrato colectivo de trabajo, el resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente, cuando sólo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del contrato colectivo de trabajo, o de las peticiones formuladas al patrón por los primeros,²⁸² será bilateral, desde que, para establecerse, depende de otra voluntad, libre para aceptar o rehusar tales condiciones, y tal es su fuerza obligatoria que en el mismo habrán de estipularse cláusulas indicativas de la forma en que ha sido ajustada la relación laboral, siempre en conveniencia de ambas partes, tales como las relativas a la duración, vigencia, cumplimiento y revisión del contrato.

La celebración del contrato colectivo de trabajo, es una obligación que tiene el patrón, siempre y cuando los trabajadores que emplee sean miembros de un sindicato y éste se lo solicite, si se da el caso que se niega a firmar, el sindicato con la voluntad colectiva, podrá emplazar a huelga a la empresa para exigir la firma del mismo, ya que como objeto de la huelga, la firma de éste, es un caso claro con el que se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción.

Con la firma del contrato colectivo de trabajo, nace una presunción de haberse logrado el equilibrio constitucional entre los factores de la producción y que, por lo mismo, estando en vigor un contrato colectivo o un contrato ley y antes

²⁸² Cfr. CASTORENA, Jesús, Ob. cit., p. 269

de que venza la fecha de su vigencia, no es correcto que el sindicato de trabajadores pretenda emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio y apoyándose en la fracción I del artículo 450, pues la celebración de éste supone el equilibrio por lo menos dos años.²⁸³

El patrón celebrará el contrato colectivo de trabajo con aquél sindicato que en primer término reúna a la mayoría de trabajadores de la empresa, pero en caso que dentro de la misma empresa existan varios sindicatos, deberá acatar lo siguiente:

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

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

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número

²⁸³ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., pp. 377-378

de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

De ahí, que los sindicatos siempre estén en constante lucha para no perder la mayoría de trabajadores afiliados, ya que si la Junta de Conciliación y Arbitraje, declara la falta de mayoría, tal sindicato perderá también la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Una vez que el patrón ha accedido a celebrar el contrato colectivo de trabajo, cualquiera que sea la forma en la que accedió, para que éste surta efectos jurídicos, sea extensivo y oponible frente a terceros, deberá celebrarse por escrito y por triplicado para no ser nulo, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, pues a partir de esa fecha y hora es que empezará a surtir sus efectos, sin perjuicio de que tenga efectos en la fecha que convengan las partes.

Podemos concluir que la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo como objeto de la huelga, necesariamente debe traer aparejado el equilibrio entre el capital y el trabajo, es decir, entre la empresa y los trabajadores

legalmente sindicados puesto que ese es su fin, alcanzar armonía y estabilidad para ambas partes.

3.7.2. REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato de trabajo es un instrumento jurídico de que disponen los hombres para la legalización de sus relaciones de producción, ya que por virtud de éste, una de las partes presta servicios continuos a la otra, a cambio de una remuneración, relación en la que el objetivo del empleador siempre será aprovecharse del trabajo del empleado y el de éste, lograr cierta retribución por el trabajo prestado, la ley lo esquematizará para estipular los intereses que se armonizan bajo esa forma, valiendo apenas los que se componen en términos dignos de protección jurídica,²⁸⁴ tal como la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el contrato en general, las partes podrán solicitar su terminación o modificación por acuerdo de voluntades o, su rescisión en caso de incumplimiento; respecto al contrato colectivo, se puede modificar también por acuerdos de voluntades, pero también se acepta que si el sindicato quiere mejoras del contrato y en beneficio de los trabajadores, lo puede alcanzar sin la voluntad del patrón, siempre y cuando lo exija conforme a derecho; esto quiere decir, que el contrato

²⁸⁴ Cfr. GÓMES GOTISCHALK Y BERMÚDEZ, *Curso de Derecho del Trabajo*, Cárdenas Editor, México 1979, p.236

colectivo no podrá modificarse en contra y en perjuicio de los intereses de los trabajadores.

Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes; ese mandamiento implica la perdurabilidad del contrato o hasta que sobrevenga el cierre de la empresa, o hasta que se disuelva el sindicato o sindicatos obreros, o hasta que las partes por mutuo acuerdo, lo den por terminado o que se acredite alguna causa de terminación de las previstas por la ley. Esta es una consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza, ya que si el contrato es una fórmula de convivencia, si expresa un punto de equilibrio en las relaciones obrero patronales, resultaría anárquico darlo por terminado, si persiste la materia de su existencia, o no sería conveniente conservar su aplicabilidad por tiempo indefinido; al transcurso de los años se tornaría en un instrumento inflexible y conflictivo o de presión de una de las partes sobre la otra. De aquí la decisión de hacer posible su constante adaptación a las circunstancias de todo orden.²⁸⁵

La institución de la revisión tiene un doble objeto: primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y segundo, dar oportunidad a

²⁸⁵ CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., p.279

introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable, de dos años, de acuerdo con el artículo 397, se trata de afinar la institución, de mejorarla, de que cumpla su objeto, que lo es el de constituir una fórmula variable de convivencia.²⁸⁶

La revisión lleva implícitas las ideas de unidad y de perdurabilidad; de unidad puesto que el contrato celebrado es el mismo a pesar de las revisiones que puede sufrir y de que los términos de todo él puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad porque está llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones de trabajo.²⁸⁷

Por tanto, si el derecho de huelga se otorga para equilibrar y establecer derechos y obligaciones, la existencia del contrato colectivo de trabajo que logró ese objetivo, debe traducirse en la privación del derecho de huelga para intentar su modificación antes del plazo de vigencia²⁸⁸ y conseguir con esto la tranquilidad para el patrón.

El derecho para acudir a la huelga, como medio de revisar un contrato, aparece al terminar el periodo de la vigencia del contrato en cuestión y, por ello, no podría emplazarse para el ejercicio de un derecho que no se tiene, lo que ocurriría en el caso de que un sindicato no esperara el vencimiento de un contrato para emplazar a un movimiento de huelga, ya que dicho emplazamiento tiene como

²⁸⁶ *Ibidem*, p. 280

²⁸⁷ *Ídem*

²⁸⁸ CASTORENA, J. Jesús, *Ob. cit.*, p.266

efecto el de constituir en depositario de todos sus bienes al patrón durante todo el tiempo que dure el aviso y como la huelga es un medio extraordinario que ha autorizado el legislador para casos también extraordinarios y que la justificación única que puede tener tratándose de la revisión de contrato, es la de evitar que, ante la negativa del patrón, fenezca la vigencia del contrato y las relaciones entre el sindicato y empresa correspondientes, se queden sin un contrato colectivo que las rija.²⁸⁹

Para ello, la ley prevé que la revisión del contrato colectivo de trabajo, solo la puede solicitar:

1. El sindicato de trabajadores titular del mismo y el patrón, debiendo cubrir determinados requisitos.

2. Se puede solicitar por cualquiera de las dos partes, siempre que represente el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, si el contrato se celebró por varios sindicatos de trabajadores y cualquiera que haya sido el número de patrones.

3. Por el patrón o cualquiera de los patrones que tenga el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, si éste se celebró por varios de ellos, haya sido uno o varios los sindicatos de trabajadores los contratantes.

²⁸⁹ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., pp. 378-379

Se prevé también que para solicitar la revisión, ésta debe plantearse por lo menos *sesenta días antes del vencimiento del contrato*, si el vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado no es mayor de dos años; si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor de dos años; y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

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

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

La propia ley, regula una forma de revisión anticipada como una excepción, a la revisión en términos generales, y ésta puede ser planteada por los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos

colectivos o en los contratos-ley, siempre y cuando: existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo, siempre en apego al procedimiento de revisión en los contratos ley y colectivos, debiendo tramitarlos de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Podemos concluir, que la revisión del contrato colectivo de trabajo es aquél convenio en el que de manera libre y consciente las partes acuerdan que las condiciones de trabajo a las que se han sujetado para prestar sus servicios, así como los salarios y demás prestaciones, se revisarán a efecto de actualizar dichas circunstancias a la realidad social, para evitar que se convierta en un medio de presión así como en un instrumento inflexible y conflictivo, pues su único fin será el de equilibrar dichas condiciones.

3.7.3. CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO

La obligación como base de los contratos, de acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas, es el acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o mas personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho, y tal como lo escribe el autor Rubén S. Stiglitz, hay contrato, cuando varias personas, se ponen

de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus derechos, que pone en evidencia que la declaración de voluntad común solo regula las relaciones jurídicas de las partes que la emitan. Hecho que entraña la autonomía de la voluntad, pues es la fuente y la medida de los derechos subjetivos, es el solo objeto, el solo fundamento y el solo fin del derecho, que otorga al hombre derechos naturales anteriores a los de la sociedad.²⁹⁰

Aplicado al contrato colectivo de trabajo, que es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o una asociación de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores, lo normal es que éste deba cumplirse de forma voluntaria por los patronos y los trabajadores, sin que dicho cumplimiento implique la extinción de las obligaciones a que se han sujetado, más bien implica la existencia de dicho contrato, no obstante que no haya imperado plenamente la autonomía de la voluntad de las partes, pues éste aún cuando se celebra contra la voluntad del patrón, bajo la amenaza del entallamiento de la huelga, ello no implica que se ha obligado a cumplir prestaciones que no quiere, debido a que “el contrato se forma porque dos

²⁹⁰ S. STIGLITZ, Rubén, *Autonomía de la Voluntad y Revisión del Contrato*, Ob. cit., pp. 4, 9-10

o mas voluntades, libremente, resuelven asumir determinados y recíprocos compromisos. De ese modo, aunque todas las condiciones sean dictadas unilateralmente, el pacto será bilateral, desde que, para establecerse, depende de otra voluntad, libre para aceptar o rehusar tales condiciones”²⁹¹, dado que el patrón es libre, desde el momento en que decide aceptar las condiciones impuestas por el sindicato para la celebración del contrato colectivo de trabajo, una vez celebrado, debe cumplirse, porque es el objeto por el que se impone la celebración del mismo, ya que para el caso que no sea cumplido por alguna de las partes, el estado, como se ha precisado, interferirá en el caso que así lo solicite el cumpliente.

En razón que el principio de la autonomía de la voluntad, implica que las partes solo se obligan y deben cumplir con lo que se quisieron obligar, el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, por parte del patrón debe ser libre, porque fue a lo que se quiso obligar, y si no, los trabajadores legalmente sindicalizados, en defensa de sus intereses comunes y siempre que se vean afectados, pueden exigírselo a través de figuras jurídicas previstas en la ley, tales como la huelga o los conflictos colectivos de naturaleza económica.

La ley otorga el derecho de huelga a los trabajadores, su ejercicio es lícito cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción

²⁹¹ OJEDA AVILÉS, Antonio y otro, *La negociación Colectiva en América Latina*, Editorial Trotta, Madrid 1993, p. 181

por la vía de armonizar los derechos del capital y del trabajo. Artículo 123, fracción XVIII de la Constitución.²⁹²

Si el contrato colectivo de trabajo es la expresión de ese equilibrio, querrá decir que mientras se cumpla, y mientras esté en vigor, los trabajadores estarán privados del ejercicio del derecho de huelga (artículo 450, fracción I).²⁹³ Por ello, en ocasiones se prevé en el contrato colectivo de trabajo que antes de ejercitar este derecho, se planteen en primer término los problemas al patrón, se intente la conciliación privada, se sometan a una comisión mixta, se establezca el otorgamiento de un plazo mayor de seis o diez días para ejercitar dicho derecho, todas estas prevenciones operan suspendiendo el ejercicio del derecho de huelga y sujetándolo a los requisitos consignados.

Imponen todos ellos a los sindicatos y a los trabajadores las obligaciones de no ejercitar el derecho de huelga, de no incitar ni provocar a su ejercicio y de reprimir todo intento del mismo; a los patrones, la de no provocarlo; conforme a la Ley anterior, los patrones poseían la acción de inexistencia de la huelga cuando se hacía uso de ella en contravención a las obligaciones que pesan sobre los trabajadores. Esa causa de inexistencia fue suprimida sin explicación alguna.²⁹⁴

Si se estableció en el contrato que no se ejercitaría el derecho de huelga como obligación de vivir en paz, los trabajadores tendrán el deber de no plantear

²⁹² CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., p. 265

²⁹³ Ídem

²⁹⁴ CASTORENA, J. Jesús, Ob. cit., pp. 266

durante la vigencia del contrato el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de prestaciones diversas a las consignadas en el mismo, salvo la relativa al cumplimiento del contrato, pero en nada que lo sobrepase, ni que lo demerite.²⁹⁵

La regla general, es que todo deber que genera el contrato colectivo de trabajo, ya recaiga sobre una persona física o sobre una persona moral, tiene como titulares del derecho correlativo a todas las personas a quienes se aplica, hayan intervenido o no en su celebración, de tal manera que cualquiera de ellas tiene acción para pedir su cumplimiento.²⁹⁶

Para que pueda ejercerse el derecho de huelga, con el objeto de exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, necesariamente debe existir una violación de naturaleza colectiva, es decir que dicha violación sea producto de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales, y además que sea en las empresas o establecimientos en las que rija dicho contrato.²⁹⁷

Una de las cuestiones más debatidas es la relativa a las sanciones que deben aplicarse a las partes y a quienes se aplica el contrato, cuando faltan a su cumplimiento. Algunas de las estipulaciones del contrato son económicas o pueden tener una traducción de esa naturaleza. Son todas aquellas que regulan el contrato individual del trabajo. La violación de estos preceptos, por su naturaleza

²⁹⁵ Ídem

²⁹⁶ Ibídem, p. 268

²⁹⁷ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ob. cit., pp. 380

abre la posibilidad de una reparación,²⁹⁸ de ahí que el derecho a huelga que tienen los trabajadores pueda verse como una sanción al incumplimiento y como un medio de presión para exigir su cumplimiento, ya que tan importantes son las obligaciones que contraen los trabajadores como las del patrón con éstos y con el sindicato.

El artículo 450, fracción IV, otorga la facultad a los trabajadores coaligados, sujetos al contrato colectivo de trabajo, de exigir el cumplimiento de éste al patrón, mediante el ejercicio del derecho de huelga; es lógico que los trabajadores aunque no estén obligados y el sindicato parte en el contrato, u obligado por él, tengan acción individual los primeros y colectivo los segundos, para exigir aquel cumplimiento no solo al patrón, también a cualquiera persona que esté obligada por el propio contrato. Las personas, individuos o sindicatos, obligados por el contrato, que pueden ocurrir como terceros en una contienda entablada, están capacitadas para ejercer por derecho propio las acciones que derivan del incumplimiento del contrato que lesiona sus intereses.²⁹⁹

Consideramos que como el incumplimiento genera un desequilibrio entre los factores de la producción, tanto en lo económico como en lo social, el Derecho de Huelga es ejercitado por los trabajadores no solo como sanción para el patrón por no acatar aquello a lo que quiso obligarse, sino más bien como un medio de presión puro, para exigir de él cumpla con el dar, hacer, no hacer o tolerar al que

²⁹⁸ CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Ob. cit., p. 278

²⁹⁹ *Ibidem*, pp. 268-269

quedó sujeto al celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que solo de esta forma se verá presionado y a su vez obligado para cumplir con lo que había pactado en dicho contrato.

3.8. REQUISITOS DE LA HUELGA

La huelga como figura jurídica reconocida por la ley y dotada de validez, como cualquier acto jurídico debe reunir determinados requisitos, y a efecto de encontrar protección a los derechos laborales de los trabajadores es que la propia ley los ampara ante cualquier situación, ya sea de inexistencia o de ilicitud en la huelga.

El cumplimiento a los requisitos que la propia ley estipula para el ejercicio de la huelga, constituye un elemento esencial de dicho acto jurídico.

El maestro Néstor de Buen Lozano, clasifica los requisitos de la huelga en base a la Tesis que al respecto sustenta el maestro Mario de la Cueva, y menciona que los requisitos de la huelga son de tres tipos: los requisitos de forma, los requisitos de mayoría obrera y los requisitos de fondo.³⁰⁰

³⁰⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Derecho Individual-Derecho Colectivo, Décimaoctava edición, Editorial Porrúa, México 2004, p. 905

El requisito de forma se refiere a determinadas modalidades que exige la propia ley para realizar el emplazamiento a huelga, los requisitos de mayoría obrera se refieren a que sea la mayoría obrera la que vote por la suspensión de labores y que éstos estén legalmente sindicalizados, y el requisito de fondo se satisfecerá si la huelga tiene por objeto alguno de los enunciados en el artículo 450 de la ley de la materia, requisitos que explicaremos mas adelante.

Los requisitos de la huelga son el objeto, la mayoría de los trabajadores y el pliego de emplazamiento de huelga.

Objeto.- Respecto a este primer requisito, es de señalar que ya quedo agotado en el punto 3.7 de la presente tesis, razón por la cual nos avocaremos a los otros dos y solo señalaremos que los objetos de la huelga se encuentran previstos en el artículo 450 de la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

La mayoría de los trabajadores.- El artículo 451 afirma: Para suspender los trabajos se requiere: Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de dicha mayoría, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

La costumbre procesal es que la mayoría debe existir después de que las labores han sido suspendidas. Este criterio es el que sustentan las autoridades mexicanas del trabajo y es también el criterio que sustentan los trabajadores, ya que si se solicita que se verifique la mayoría antes de estallar la huelga, alegan los trabajadores que se trata de un recuento previo que desnaturalizaría el derecho de huelga.³⁰¹

Pliego de peticiones con emplazamiento de huelga. El artículo 920 al respecto nos dice: El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

³⁰¹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., p. 246

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

No obstante lo anterior, dicho escrito está sujeto a lo que establece el artículo 923, que literalmente dice que: No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos anteriores o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

La presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, trae aparejada una obligación para ésta, que es la contenida en el artículo 921, que a la letra dice: el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades a las que debe presentarse dicho escrito, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia

del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

Los efectos de dicho emplazamiento, son en primer término, que el patrón, al ser notificado del emplazamiento será considerado como depositario e interventor del centro de trabajo, empresa o negociación que haya de resultar afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos; el segundo efecto, es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje celebren la conciliación. La autoridad y las partes, trabajadoras y patronos, tienen la obligación ineludible de conciliar, pues el interés de los conflictos de trabajo, es de orden público; y tercero, el patrón propietario de la empresa emplazada por el movimiento de huelga dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debe dar contestación por escrito a la petición de los obreros (artículo 922) y naturalmente, los mismos principios que se aplican al pliego petitorio deben aplicarse a la contestación del emplazamiento y si no contesta, la sanción es que los motivos de la huelga le son imputables a él.³⁰²

Consideramos que el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, constituye también un aspecto protector para aquellas empresas que tengan deudas o estén a punto de quebrar por cuanto que se suspenden todo tipo de procedimientos ejecutorios en su contra, situación que puede ser utilizada por las

³⁰² *Ibidem*, pp. 246-247

empresas mañosamente a efecto de evitar se ejecuten diversas sentencias en contra de su empresa.

Al efecto el artículo 924, prevé lo siguiente: a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

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

3.9. ETAPAS DE LA HUELGA

Después de haber señalado los objetos que persigue la huelga y los requisitos que conforme a la Ley debe reunir, trataremos de sintetizar la serie de pasos que deben darse hasta que concluya el movimiento.

Las huelgas son el reflejo de los problemas sociales y de la aspiración de mejora en la clase trabajadora, a su estallido, suele anteponerse la trama entre los dirigentes obreros, por su iniciativa o ante el malestar que les transmiten los propios trabajadores. Toda huelga tiene su iniciación en peticiones formuladas por los trabajadores a los patronos, que éstos, legítimamente con o sin fundamento se niegan a atender; más, para que la huelga lícita se produzca, resulta necesario haber agotado previamente los procedimientos previstos en la ley; porque a los trabajadores les está vedado interrumpir por sorpresa el trabajo. Hay ciertas exigencias que se determinan tanto con respecto al preaviso que deba darse como

a las solemnidades que deben preceder a la declaración de huelga, además de agotarse los procedimientos de conciliación y arbitraje.³⁰³

Consideramos como fases o etapas de la huelga las siguientes: nacimiento o gestación de la huelga, prehuelga, la suspensión del trabajo, es decir huelga estallada, el incidente de calificación de la huelga y la terminación de la huelga, mismas que para agilidad y mejor manejo del tema desarrollaremos por separado en los siguientes puntos.

3.9.1. PERIODO DE GESTACIÓN

El nacimiento o gestación de la huelga se inicia por una coalición de trabajadores, naturalmente para el caso de que no estén organizados o bien organizados en sindicato. Los trabajadores celebran una serie de sesiones, en las cuales se discute libremente por los asambleístas la naturaleza del problema que les aqueja; las causas del conflicto, la actitud patronal, con frecuencia se reflexiona sobre la conducta obrerista, revolucionaria o conservadora del Gobierno y naturalmente la actitud que tendrá la autoridad del trabajo. Cuando se ha estudiado y discutido en la asamblea la táctica, el aspecto legal, etc., se acuerda finalmente, por la asamblea, previa votación, a ir a la huelga, o como se dice:

³⁰³ CABANELLAS, Guillermo - Mozart Víctor Russomano, *Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución*, Volumen III, Ob. cit., p. 61

“votar la huelga”, y es así como nace, en términos generales el movimiento de huelga.³⁰⁴

En opinión de Héctor Santos Azuela, se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaborar el pliego petitorio; decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga.³⁰⁵

Y es un requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga, ya que si no lo cumplen, será una causal de inexistencia, haciendo notar que para el cómputo de los votos no se toman en cuenta los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores en general que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, pero si será tomado en cuenta el voto de aquellos que una vez presentado el escrito de emplazamiento de huelga, hayan sido despedidos por el patrón.

3.9.2. PERIDO DE PREHUELGA

El periodo de prehuelga se inicia con la notificación y entrega del emplazamiento de huelga al patrón y concluye en el momento en que vence el

³⁰⁴ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., p. 253.

³⁰⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ob. cit., p. 261

término que señala la Ley que es de seis y diez días, según se trate de servicios privados o bien de servicios públicos; entendiéndose por servicios públicos los que enuncia el artículo 925, y que son los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. La ley estipula que el plazo se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

“El periodo de pre huelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fina a la amenaza de huelga.”³⁰⁶

La finalidad de esta etapa es permitir la negociación colectiva, y si no se llega a un convenio en este lapso por una u otra razón, una vez transcurrido el término de pre huelga fijado en el escrito de emplazamiento, de común acuerdo las partes –patrón y sindicato- podrán prorrogarlo de uno, cinco o más días.

³⁰⁶ DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, trigésima tercera edición, Editorial Porrúa, México 2003, p. 632

Este periodo se caracteriza porque durante él debe observarse un procedimiento que, impuesto por la ley, comprende determinadas medidas que servirán para la calificación posterior de la cesación laboral, ya que durante este periodo debe notificarse al patrono el eventual conflicto que puede producirse si no accede a la petición formulada por los trabajadores.³⁰⁷

“Dicho periodo persigue dos fines:

- a) Favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y
- b) 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 la huelga, con el paro formal de las labores”.³⁰⁸

Previa aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el procedimiento de huelga se inicia con la presentación, por duplicado del pliego petitorio, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, dirigido al patrón, debiendo contener las peticiones de los trabajadores; el anuncio de su propósito de ir a la huelga en el caso de que no sean atendidas; el objeto de

³⁰⁷ CABANELLAS, Guillermo - Mozart Víctor Russomano, *Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución*, Volumen III, Ob. cit., p. 62

³⁰⁸ Ídem

la huelga misma, y el señalamiento de la fecha y hora en que suspenderán las labores.³⁰⁹

Es preciso mencionar que los requisitos, contenido y efectos de la presentación del pliego de peticiones, quedó explicado en el punto 3.8. denominado Requisitos de la Huelga, en lo que a pliego de peticiones se refiere, por lo que para evitar repeticiones innecesarias, sugerimos al lector remitirse a dicho punto.

Con el objeto de cubrir los intereses de las autoridades, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga en los siguientes supuestos:³¹⁰

- 1.- Si es que se pudieran afectar los derechos de los trabajadores, particularmente los salarios, pensiones y demás prestaciones, hasta por los dos últimos años.
- 2.- Si es que existen créditos por cuotas a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 3.- De encontrarse créditos por cuotas al INFONAVIT, o bien,
- 4.- En caso de créditos fiscales; motivos, estos tres últimos, que en verdad decidieron la medida.

³⁰⁹ *Ibidem*, p. 262

³¹⁰ *Ibidem*, p. 264

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 923 establece que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste:

- 1.- No sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920
- 2.-Sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley,
- 3.- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Previamente a la determinación del emplazamiento, el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá rectificar lo anterior. Si en su caso, determina no dar trámite al emplazamiento habrá de certificarlo en autos, debiendo notificar por escrito su resolución, al promovente.

De la Cueva, señala que las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad; que son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la ley al personal de la Junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio; y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.³¹¹

³¹¹ DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, México 1984, p. 643

El patrón, al recibir el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, y dar contestación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá ponderar que la notificación comienza a surtir efectos desde la hora y fecha en la que se realice, computándose, al efecto, los sábados, los domingos e incluso los días festivos. En sus escritos de contestación al pliego, podrá el patrón impugnar la personalidad del sindicato o coalición emplazante. Los trabajadores, por su parte, podrán impugnar la personalidad del patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que conozcan su primera promoción.³¹²

Dice el autor Armando Porras y López que la verdadera importancia practica del periodo de prehuelga radica en la conciliación que, se llevará a cabo con la intervención directa de las autoridades del trabajo, ya que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o el ministro del Trabajo, directamente o por medio de los funcionarios conciliadores, intervienen en el periodo citado y ofrecen fórmulas concretas de avenimiento a las partes en pugna.³¹³

Al efecto el artículo 926 de la ley de la materia apunta que: La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

³¹² Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ob. cit., p. 265

³¹³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., pp. 253-254

El procedimiento para la conciliación deberá sujetarse a las normas previstas por el artículo 927 del ordenamiento legal invocado, y que son las siguientes:

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

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

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

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

Dice Héctor Santos Asuela en su libro de Derecho Colectivo que es obligatorio para los huelguistas concurrir a la audiencia de conciliación, pues siendo los emplazantes, si no comparecen a la misma, se interrumpe el término

para la suspensión de las labores, debiendo de archivarse el expediente como asunto totalmente concluido; caso distinto si es el patrón quien no asiste, ya que el Presidente de la Junta podrá aplicarle los medios de apremio conducentes; multa; el uso de la fuerza pública, o el arresto hasta por un tiempo de treinta y seis horas y no se interrumpen los efectos del aviso para el estallamiento de la huelga. Dicha audiencia podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. También menciona que en la practica, es costumbre que la conciliación se realice en dos instancias, una ante la junta competente de conciliación y arbitraje, y otra, si el problema es importante, o grave, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que dicha praxis demuestra el interés del Estado en afianzar su control, para evitarles perjuicios y asegurarles tranquilidad social a las empresas y el tiempo necesario para que los patrones se puedan orientar hacia sus intereses.³¹⁴

3.9.3. PERIDO DE HUELGA ESTALLADA

Una vez que los trabajadores legalmente sindicalizados, se han reunido para acordar ir a la huelga para exigir del patrón, la celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o cualquier otro previsto en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, votada por la mayoría de ellos, mayoría que sin excepción debe ser absoluta, es decir, el 50% + 1, del total de los

³¹⁴ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. cit., pp. 265-267

trabajadores de la empresa, y llegado el plazo fijado para estallar ésta, si no se ha llegado a una conciliación o se ha vencido el término de prehuelga y no hay conciliación, la huelga estalla, es decir se suspenden las labores en la empresa, cubriendo los requisitos previstos para el caso que se trate de servicios públicos o aun cuando siendo privados deban quedarse personas de guardia a efecto de evitar daños y perjuicios a la empresa.

“La suspensión del trabajo es el período propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido; así lo dice el artículo 449. Hasta ese momento existen un ultimátum y negociaciones. La suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades”.³¹⁵

Las Juntas han exigido que la huelga sea estallada pacíficamente y con exactitud en la fecha y horas señaladas. En esta virtud si no se colocan las banderas en el momento preciso o a criterio de la Junta la huelga no se limita a la mera suspensión de las labores, podrá ser declarada inexistente.

De ahí que la huelga se debe limitar al mero acto de la suspensión de labores del trabajo, ya que ésta por si sola constituye un medio de presión económico para el patrón porque no podrá aumentar su capital con la plusvalía, por lo que económica y moralmente se verá obligado a aceptar parcial o totalmente la petición de los obreros.

³¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”*, Tomo II, Ob. cit., 652

El fin único de la huelga es mejorar las condiciones económicas de los obreros, pero no destruir la industria, por ello, consideramos que necesariamente debe existir una conciliación a fin de evitar perjuicios mayores no solo a la sociedad sino a los trabajadores y a la industria.

3.10. CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

Para la calificación de la huelga, una vez que el sindicato presenta su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y con el proyecto de contrato en su caso, cubiertos todos los requisitos que para pretender suspender las labores se requiere, es que la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a petición del patrón, calificará la huelga, verificando que haya cubierto todos los requisitos para poder llevarse a cabo y estar en posibilidad de determinar su existencia, inexistencia, licitud o ilicitud.

“Este acto procesal tiene como única finalidad que la Junta determine si se cumplieron los requisitos legales para llevar a cabo la suspensión de labores y el pronunciamiento de una resolución declaratoria del estado de huelga; esto es, de la existencia del mismo; en el primer caso para otorgar a los trabajadores todas las garantías de respeto a su decisión y protección a su persona; en el segundo, para

obligarlos, dentro de un término de veinticuatro horas, a regresar a sus labores sin perjuicio de sus derechos e intereses de clase”.³¹⁶

Para la calificación de la huelga, el patrón presentará por escrito a la Junta de Conciliación y arbitraje la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga, previsto en el artículo 930, que dice que en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

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

³¹⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Tomo XII, Salud, Trabajo, Seguridad Social, Historia del Derecho Mexicano, Jurisprudencia, Legislación, Personas y Familia, Editorial Porrúa, UNAM, México 2002, p.292

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

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patronos para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

La disposición siguiente o sea el artículo 931, perfecciona el ofrecimiento y desahogo de la prueba denominada recuento de los trabajadores, en sus cinco fracciones.

Si se declara inexistente la huelga los efectos son los previstos en el artículo 932, y la junta fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo; notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; así mismo, declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no

presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y finalmente, dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

La notificación correspondiente se hará al representante sindical que tendrá la obligación de hacer saber a los trabajadores que en caso de no acatar la determinación de la junta se declararán rotos los contratos de trabajo de todos aquellos que no cumplimenten el acuerdo adoptado por el tribunal.

Una huelga puede declararse lícita o ilícita mediante un procedimiento especial que se abra al efecto a solicitud de cualesquiera de las partes; la declaración de licitud prorroga la suspensión de labores por todo el tiempo que medie hasta un arreglo entre las partes; la de ilicitud tiene por único efecto el dar por terminada la relación de trabajo.³¹⁷

En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas previstas para la declaración de inexistencia de la huelga, contenidas en el artículo 930 de la Ley de la materia. (Artículo 933)

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. (Artículo 934).

³¹⁷ Ídem

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga por solidaridad. (Artículo 937)

Será lícita y existente, aquella huelga que reúna los requisitos que prevé la Ley Federal del Trabajo, es decir los de fondo y forma, que las Juntas de Conciliación y arbitraje valoraran si en su caso los patronos presentan el incidente respectivo, ya que de lo contrario no se hace declaratoria alguna, pues desde que las huelgas estallan se estima que son lícitas y existentes, porque han llenado los extremos que prevé la ley y en consecuencia existe la presunción a su favor, por ello las causales de inexistencia o de ilicitud, se sustancian solo mediante incidentes en los que la Junta, dependiendo de si cumple con ambos requisitos o no, tendrá la obligación de declarar la existencia o licitud de la huelga, o bien la inexistencia o ilicitud de la misma.

3.11. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA

La huelga como todo acto jurídico, esta sujeto a terminación, para tal efecto la Ley Federal del Trabajo establece como causas de terminación de la huelga, las previstas en el artículo 469 que a la letra establece:

Artículo 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

Si la huelga se inicia por acuerdo entre los obreros sindicalizados, lógico es que también por acuerdo entre ellos la huelga se de por terminada, ya sea porque el patrón satisfizo sus pretensiones o porque ya no tiene ningún objeto continuar con la misma, ello debido a que ambas partes saben sus necesidades y con lo que cuentan, así, los trabajadores conocen sus propias necesidades y saben cuáles prestaciones pueden ser satisfechas, y los patrones conocen como nadie, la capacidad económica de la empresa, y cuáles son los principales problemas técnicos o laborales que se presentan o pueden presentarse, en sus relaciones obrero patronales.

Es a través de esta vía como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, amén de que a través de esta salida, 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 obreros tengan que acudir a la tramitación del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.³¹⁸

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

En este punto, es preciso señalar que el significado de la palabra allanar, en el sentido jurídico procesal, es contestar en sentido afirmativo la demanda o reconocer el derecho de la contraria o bien llegar a un acuerdo con la contraria, sin llegar al fondo del asunto mismo, sería en esa tercera acepción, un especie de donación o renuncia de derechos al menos, en el Derecho Civil.³¹⁹

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 bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón

³¹⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ob. cit., p. 247

³¹⁹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. cit., p. 257

cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.³²⁰

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;

“Afirma el jurista mexicano, Pizarro Suárez: En ocasiones se ha planteado el problema de si la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga no contraría los términos de la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.” No obstante, este convenio debe ratificarse ante las autoridades del trabajo.³²¹

Tal clase 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 la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento...”³²²

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

³²⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ob. cit., p. 248

³²¹ *Ibidem*, pp. 257-258

³²² BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Quinta Edición, Editorial Sista, México 1996, p. 646

Es decir por sentencia dictada por la autoridad del trabajo, en caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando a merced a la poca credibilidad en la justicia de los tribunales del trabajo.

Con respecto a este tipo de arbitraje habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Puede el patrón no someterse al arbitraje o sometiéndose no acatar el laudo de la Junta dando por terminadas las relaciones de trabajo a lo que deberá indemnizar a los trabajadores con tres meses de salarios; veinte días de salarios por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de doce días de salario por año; con el tope del doble del salario y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento; pero si son los huelguistas los que inobservan el laudo, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo.³²³

Consideramos que para beneficio de ambas partes, trabajadores sindicalizados y empresarios, la solución del conflicto de huelga debe ser por medio del acuerdo entre ellos, porque esta será la única forma en la que patrón y sindicato pactarán de la manera más sana y al alcance de sus posibilidades, la

³²³ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. cit., pp. 249-250

solución al problema, firmando, revisando o acordando la forma en que se cumplirá el Contrato Colectivo de Trabajo, estipulando solo aquellas condiciones laborales y prestaciones razonables, posibles de cumplir por ambas partes, dado que los trabajadores siempre exigirán lo más y los patrones por su parte ofrecerán lo menos, y siendo el acuerdo la manifestación de la voluntad del sindicato y patrones para dar fin al conflicto, dichas pláticas constituirán el mejor arreglo a que llegarán las partes para celebrar o revisar un contrato colectivo de trabajo estableciendo solo aquellas condiciones que el patrón podrá cumplir de acuerdo a sus posibilidades económicas y que serán lo más favorables para los trabajadores y al sindicato que los representa.

CAPÍTULO IV

CELEBRACIÓN, REVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO OBJETO DE LA HUELGA

En el presente capítulo, se explicará de manera concisa porque se considera que debe hacerse una adecuación a los objetos de la huelga de entre los que destacaremos los que se enuncian en el título del mismo, para tal efecto se realizará un análisis de los alcances, beneficios y efectos que la huelga puede traer aparejados cuando es ejercida en el momento preciso y conforme a derecho.

4.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SUS ALCANCES

En los capítulos anteriores del presente trabajo, se dijo que el contrato colectivo de trabajo es el acuerdo de voluntades que se da entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, para fijar las reglas y condiciones a las que se sujetarán para prestar sus servicios los obreros y los patrones para cumplirlas en el centro de trabajo, previendo para su celebración la intervención del estado, a través de la junta de Conciliación competente, quien resolverá sobre la existencia y validez del mismo.

Agotados todos los aspectos del Contrato Colectivo de Trabajo en lo que se refiere a la forma en que se obtiene su celebración, revisión y su cumplimiento, objeto de la presente monografía, en cuanto a sus alcances, es posible determinar que si éste es celebrado con apego a la ley y con la única finalidad de buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, es decir entre capital y trabajo, debiendo entenderse por estos la mano de obra que la constituyen los trabajadores y el empresario como factor trabajo, sin dejar de lado el factor económico, estableciendo para ello, condiciones laborales justas y bien remuneradas en un establecimiento de trabajo digno que conlleve al bienestar social y económico de los trabajadores, los primeros alcances que tendrá son los siguientes:

1. Se logrará el equilibrio entre los factores de la producción, es decir entre los trabajadores y el empresario que repercutirá directamente en las condiciones laborales y a su vez en el ámbito social y económico de los trabajadores.
2. Se evitará en mayor medida que los trabajadores estén inconformes con las condiciones laborales pactadas y en consecuencia que pretendan iniciar un movimiento de huelga para modificarlas o únicamente por estar en contra de ellas.

3. Se logrará un ambiente de paz y armonía en la empresa o establecimiento en donde se presten los servicios.
4. Al establecerse salarios bien remunerados se alcanzará una mejor producción, ya que los trabajadores se verán incentivados y realizarán mejor su trabajo.
5. Sus beneficios son extensivos ya que aquellos trabajadores que no son miembros del sindicato que lo celebró se verán beneficiados con lo estipulado en el mismo y en consecuencia tendrán derechos y obligaciones.
6. Su aplicación es inmediata y abarcará a todos los establecimientos que formen parte de la empresa, adecuándose a éste todos los demás contratos individuales vigentes y aquellos que estén por celebrarse.
7. Proporciona certeza y estabilidad en el trabajo, ya que aun cuando puede aplicarse la cláusula de exclusión, la existencia de este contrato, proporciona estabilidad en el trabajo por lo menos el tiempo que dure su vigencia o hasta que se solicite su revisión.
8. Es un contrato de adhesión ya que cualquier trabajador que ingrese a laborar a la empresa posterior a la firma del mismo, nada podrá hacer para

modificar sus cláusulas, sino hasta el momento en que se solicite su revisión por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y siempre y cuando dicho trabajador esté agremiado a este último.

Dichos alcances se concretarán siempre y cuando exista la pretensión entre patrón y sindicato de llegar al mejor acuerdo para evitar el estallamiento de una huelga, fijando las condiciones y reglas a las que se sujetarán con la finalidad de alcanzar el bienestar de la empresa y la conformidad del sindicato.

Lo que significa que el contrato colectivo de trabajo “en esencia es un instrumento de la lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo a favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista”³²⁴ y como instrumento reconocido por la ley en beneficio de los trabajadores, a efecto de proporcionarles protección y amparo en contra de los abusos de los empresarios que siempre buscarán explotar en la mayor medida a sus trabajadores para obtener los mejores rendimientos, pagando salarios nominales y no reales, con los que los trabajadores apenas tienen para sobrevivir, motivos por los que en algunos casos los patrones pretenden que los trabajadores acepten renunciar al derecho de huelga para otorgarles la firma del contrato, previendo en el mismo, la cláusula de no emplazar a huelga, sino de conciliar intereses para beneficio de la empresa y de los sindicatos, afortunadamente, pocos son los sindicatos que acceden ante tal pretensión, ya que no es sino con el Derecho de Huelga, que

³²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1970, p. 368

los trabajadores legalmente sindicalizados han alcanzado beneficios a nivel laboral, social y económico, dado que los patrones preferirán otorgar los beneficios que estén a su alcance y posibilidad, aunque para los trabajadores siempre serán los menos, antes que permitirse sufrir pérdidas millonarias tanto en producción como en salarios ya que si la huelga es declarada lícita, existente y justificada, deberá pagar los sueldos a todos los trabajadores huelguistas, motivos por los que prefieren otorgar la firma, revisión o cumplir el contrato colectivo, esto no pensando en los trabajadores y en sus necesidades sino en beneficio de la empresa o establecimiento que se vea amenazado por una huelga.

4.2. EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTRUMENTO DE LA LUCHA DE CLASES

Históricamente, la idea de la huelga en un principio al igual que la asociación profesional no pudieron surgir por falta de conciencia en la clase trabajadora, ya que no es sino hasta que surgen los movimientos obreros en Francia e Inglaterra y que llegan a México tales ideas, que los trabajadores se ven influenciados y empiezan a organizarse para conseguir en principio de cuentas la reducción en las jornadas de trabajo, aumento en los salarios y condiciones de higiene y salubridad en el trabajo, debido a que los obreros eran estimados y siguen siendo considerados a la fecha como instrumentos de trabajo

y no personas que prestan tal o cual servicio a un patrón, y es por esa conciencia que van tomando, por la que empiezan a luchar en contra de los abusos del patrón pero no para conseguir beneficios individuales sino para toda la clase trabajadora hasta alcanzar el reconocimiento de la huelga como un derecho de la lucha de clases.

“Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico.”³²⁵

En la huelga de masas los derechos políticos le dieron base y “la teoría de Marx de la lucha de clases le brindaba la garantía de que mientras defendiese enérgicamente sus intereses de clase, siempre podría contar con el proletariado con conciencia de clase, a pesar de que entusiasmase o no a las masas a través de éxitos o sensaciones nuevas.”³²⁶

El capitalismo que ha generado la explotación del hombre por el hombre y la plusvalía bien aprovechada por los patrones, se han convertido en un régimen deshumanizado en su totalidad que lo único que ha provocado es que los

³²⁵ Ídem

³²⁶ PARVUS PAUL , Frölich y otros, *Debate sobre la huelga de masas*, Primera parte, 62 cuadernos de pasado y presente, segunda edición, Editorial Siglo XXI, México 1978, p. 141

trabajadores se vieran en la necesidad de buscar un medio efectivo para protegerse y alcanzar sus reivindicaciones, pues el régimen capitalista marca expresamente la diferencia entre dos clases: la trabajadora o proletaria y la industrialista o capitalista, que se distinguen una por ser la mano de obra, desposeída de todos los medios económicos y satisfactores necesarios para llevar una vida digna y la otra por ser la clase poseedora de los satisfactores, bienes de producción y medios económicos suficientes para llevar una vida digna y decorosa, por esa notoria y gran desigualdad es que surge la conciencia de clase entre los trabajadores y es precisamente lo que los hace pensar que solo unidos y presionando al patrón podrán obtener de él lo que le soliciten, de ahí que empleen la huelga como un medio para la realización de determinados fines y aun cuando históricamente fue prohibida y considerada como un delito castigable hasta con la pena de muerte, no solo en la legislación nacional y estatal, sino también en diversas legislaciones extranjeras, en determinadas épocas, es que los trabajadores empiezan a organizarse para luchar en principio de cuentas porque se les reconociera el derecho a asociarse libremente sin represión alguna, y una vez que consiguieron no solo el derecho a asociarse sino la garantía de libertad para asociarse con fines lícitos es que alcanzan también el reconocimiento de la huelga no como un hecho sino como un derecho para lograr sus reivindicaciones ante la sociedad y como un medio de lucha efectivo con el que alcanzarán el equilibrio entre los factores de la producción así como un mejor nivel de vida económico y social, así como en el aspecto laboral en el que obtendrán mejores salarios, prestaciones y en sí un trabajo digno, remunerativo y

en condiciones óptimas para su mejor desempeño, por ello es que el derecho de huelga lo han tomado los trabajadores como un instrumento de lucha, exclusivo de la clase trabajadora, pues es el único medio efectivo con el que cuentan para obtener de los patrones si no los mejores beneficios, si aquellos con los que puedan llevar una vida digna en el aspecto laboral, social y económico; de ahí que los legisladores reconozcan a la huelga "...no solo con el fin proteccionista y tutelar del Derecho Social a favor del trabajador, sino, el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre."³²⁷ Sin que esto último signifique que se implante un socialismo, pues tan mal está un régimen como el otro, lo mas viable sería que se socializaran los bienes de la producción pero solo hasta lograr darle a los trabajadores una vida digna y decorosa, pues nada bueno sería que pasara lo que sucedió en otros países, que una vez que la clase trabajadora alcanzó el poder, se prohibieron todo tipo de libertades y derechos incluidos el derecho de huelga, es por ello que debe reivindicarse a la clase trabajadora, pero no permitirle el ascenso al poder, porque a sabiendas de lo que se puede conseguir con movimientos organizados y con derechos reconocidos en la Constitución y ley reglamentaria, es que de ninguna manera permitirán que por la misma vía sean derrocados del poder.

³²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Ob. cit., p.367

Razones por las que con la reglamentación de la huelga en la Constitución de 1917 y después en la Ley Federal del Trabajo de 1930, modificada en 1970 y 1980, es que los trabajadores sabedores de sus alcances y de lo que significaba emplearla y de los efectos jurídicos que ella trae consigo, hacen uso de ella en algunos casos, de manera indiscriminada argumentando que por estar reglamentado dentro de un orden legal, sus actos serán realizados con apego a derecho, además de que es un medio de lucha propia de su clase que es la más desprotegida ante los grandes capitalistas.

María Olga Sánchez Martínez³²⁸ señala al respecto que “el reconocimiento de la huelga como derecho es el resultado de algo más que un contexto político favorable. Es éste uno de los casos de derecho conseguido por la lucha. Una lucha que ha durado más de un siglo y ha tratado de superar la situación de los derechos ya adquiridos por las clases privilegiadas y en posesión del poder. En este sentido, los obreros se organizan, reivindican y luchan con el objetivo de conseguir todas las mejoras posibles para ellos y quieren la instrumentación jurídica de esas mejoras para darles solidez. Pero la lucha no termina con esa traducción jurídica de las reivindicaciones, en forma de derechos, sino que subsiste en la práctica diaria de su aplicación, entre aquellos que pretenden interpretarlos restrictivamente, dejándolos vacíos de contenido, y los que por el contrario los interpretan tan ampliamente que hacen que provoque situaciones de rechazo.”

³²⁸ SÁNCHEZ MARTÍNEZ, María Olga, *La huelga ante el Derecho*.-Conflictos, valores y normas.-, Editorial Dykinson, Madrid 1997, p. 163

Es indiscutible que la Huelga constituye el único instrumento jurídico y a su vez medio de presión que posee la clase trabajadora para poder exigir del patrón determinadas pretensiones y buscar el equilibrio entre los factores de la producción al igual que la satisfacción a sus reclamos sociales, pero que sucedería si lejos de utilizarla como medio para obtener un beneficio se emplea para fines totalmente diversos como lo son destruir a la industria nacional o al establecimiento al que se encuentren afectos, es por ello, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán valorar todos los elementos antes de dar entrada a una Huelga que argumente como objeto el contenido en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, o por que hay una variación económica en el país y que por lo tanto les afecta, ya que en este último caso la propia ley prevé la existencia de los procedimientos colectivos de naturaleza económica, mismos que podrán dar solución al desequilibrio que se llegare a generar por modificaciones económicas y no necesariamente hacer uso de la huelga, para ello se sugiere que cuando llegue a la Junta de Conciliación y Arbitraje un pliego petitorio con emplazamiento a huelga, analice cuales son las pretensiones de los trabajadores y si éstas se refieren únicamente a conseguir el equilibrio por una variación económica en el país, deberá notificar a los trabajadores por medio del sindicato que los represente, que tal situación deben plantearla como un conflicto de naturaleza económica o bien esperar a que se cumpla el término de un año para exigir la revisión del contrato colectivo de trabajo en materia de salarios, siempre y

cuando tal variación económica no sea grave, sin que ello implique una violación a sus derechos, puesto que para esos casos el propio legislador ha previsto otro tipo de procedimientos especiales, esto con la finalidad de que la huelga no se convierta en un abuso del derecho y que se eviten daños mayores a la industria o empresa de que se trate y a la economía nacional; ya que el ejercicio de este derecho no debe contrariar los fines del derecho laboral que son bien común, justicia social y seguridad jurídica, que son los que se persiguen en el derecho laboral.

4.3. OBJETO DE LA HUELGA

La determinación de los objetos de la huelga constituye un problema por cuanto que deben estar bien precisados los intereses afectados para que se puedan considerar como un conflicto colectivo, susceptible únicamente de ser atendido por los patronos bajo la amenaza de huelga.

Los objetos de la huelga, y que necesariamente deben ser consignados en el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, a efecto de no ser declarada inexistente, que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo necesariamente deben ser, cualquiera de los contenidos en el artículo 450 en sus diversas fracciones que dicen lo siguiente:

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

Esta fracción es una de las más importantes y de gran trascendencia para el derecho laboral en el aspecto colectivo, porque el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, para armonizar los derechos de los trabajadores con el de los empresarios a fin de que sean equitativos, debería ser el objeto único de la huelga, por que por sí solo forma parte de los fines esenciales del derecho, que son el bien común y la justicia social, pues al existir equidad en la relación laboral entre empleador y empleado así como una justa distribución de los satisfactores económicos y sociales, se alcanzaría el bienestar de todos los trabajadores y se acabarían las inconformidades y en consecuencia los conflictos, obteniéndose de esta forma la justicia social ya que ante dichas circunstancias la clase trabajadora dejaría de ser la marginada, oprimida y desposeída de los medios económicos y de los satisfactores necesarios para una vida digna y decorosa, de ahí que dicha fracción únicamente debe ser aplicada para conseguir el equilibrio de ambas clases y siempre y cuando exista una afectación real a la colectividad entendiéndose por ésta la afectación de la mayoría obrera, y no una supuesta afectación subjetiva a las asociaciones profesionales que bajo cualquier pretexto quieren emplazar a huelga para presionar al patrón y obtener de él, la satisfacción de sus pretensiones que aun cuando están previstas por la propia ley en otros procedimientos, intentan conseguirlo a través de la huelga, porque al ser ésta la única forma reconocida

por el ordenamiento jurídico como medio efectivo en protección de los trabajadores para conseguir el mejoramiento de las condiciones de trabajo y alcanzar un trabajo digno que les proporcione a su vez una mejor calidad de vida, es que en algunos casos los sindicatos pretenden utilizar este recurso para conseguir beneficios a su agrupación y no a la colectividad.

Como ejemplos de lo anterior, el autor Néstor de Buen, señala que existe la posibilidad que los trabajadores durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo exijan su modificación, a través del procedimiento de huelga argumentando la existencia de un desequilibrio, sin embargo dicho derecho se encuentra consignado en el artículo 426 que prevé que debe tramitarse de conformidad a lo previsto para los conflictos de naturaleza económica. Otro ejemplo, es el caso en que el patrón despide a uno o varios miembros de la directiva sindical, para este caso, el artículo 376 prevé un remedio parcial al problema al disponer que “los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”. En ambos casos se produce el fenómeno de que se consigne un procedimiento diferente al de la huelga para resolver el conflicto, por lo que cabe suponer que el legislador no quiso establecer dos procedimientos distintos para una misma finalidad.³²⁹

³²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II.- Derecho Individual, Derecho Colectivo, Decimoctava edición, Editorial Porrúa, México 2004, p. 898

Por las razones anteriormente expuestas, y ante la imposibilidad de poder probar fehacientemente la existencia de un desequilibrio, para acreditar el derecho a la huelga con esta finalidad, proponemos que esta fracción sea suprimida del artículo 450 de la Ley de la materia, y se pase su texto a las fracciones II y III porque es con éstas con las que se alcanzan los fines pretendidos en la primer fracción y en nada perjudica que se señale como fin único al exigir la celebración del contrato colectivo, la existencia del equilibrio entre los diversos factores de la producción para armonizar los derechos de los trabajadores con los del empresario, que finalmente es el objeto del contrato colectivo de trabajo; debiendo quedar de la siguiente manera:

Fracción I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital con el fin de obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

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

Consideramos que esta fracción es de gran trascendencia para el derecho laboral en el aspecto colectivo, pues es con ésta con la que los trabajadores

legalmente sindicalizados y que se encuentren desprotegidos ante los empresarios, pueden obtener el equilibrio entre las condiciones laborales, prestaciones, salarios y jornada de trabajo que fija el empresario, por lo que su texto debería estar combinado con el contenido en la fracción I del artículo en estudio, aspectos que se precisarán por separado en lo que a esta fracción se refiere para su mejor manejo.

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

En relación a esta fracción, el artículo 938 establece que si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones del procedimiento de huelga, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patronos emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de la Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas

De lo anterior se desprende que la celebración o revisión de un contrato ley no depende de la voluntad de un solo patrón, sino de la mayoría de patrones que formen parte de la rama industrial que se está emplazando a huelga por los sindicatos coaligados, razón por la cual algunos autores como Néstor de Buen creen que de nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener, sin embargo, creemos que esta fracción resulta de mucha utilidad para aquellos trabajadores sindicalizados que forman

parte de una rama industrial federal, ya que aquí es donde la huelga reviste mayor importancia, debido a que como medio efectivo jurídicamente reconocido y como medio de presión para obtener de los patrones la firma o revisión de un contrato ley, con la única finalidad de conseguir equilibrio entre los diversos factores de la producción, ante la negativa de los patrones a celebrarlo, todos los trabajadores pertenecientes a la rama industrial suspenderían sus labores y entonces el perjuicio tanto para los patrones como para la economía nacional sería mayor, por ello, la aplicación de la fracción en comento resulta de vital importancia no solo para la protección de los trabajadores sindicalizados sino para todos los trabajadores que conforman una rama industrial ya que la protección y amparo que la ley les otorga es más que suficiente para alcanzar el equilibrio buscado entre ambas partes, y una vez fijadas condiciones equitativas para la prestación de sus servicios el trabajo que desempeñen será digno y estará protegido por un instrumento jurídico como el contrato ley.

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

Esta fracción reviste importancia en tanto que las partes al celebrar un contrato de trabajo por su propia voluntad se están obligando a cumplir con lo que en él pacten, motivos por los que tanto derecho tiene una parte como otra de exigir el cumplimiento de dicho pacto, puesto que nadie puede ser obligado a lo que no quiere, y al otorgar su consentimiento para la celebración de un contrato

colectivo de trabajo, sea cual sea el medio por el que se obtuvo, existe la autonomía de la voluntad por la que cada una de las partes acepta o no acepta sujetarse al vínculo obligacional derivado del contrato y lógico es que si se acepta, todas las obligaciones que de él surjan deban cumplirse por el hecho de haber sido aceptadas, y puesto que en materia laboral no opera la rescisión del contrato por incumplimiento, la única opción que plantea la ley es la de exigir el cumplimiento y como el único medio efectivo para exigirlo resulta ser la huelga, ante la amenaza de suspensión de labores, es que los patrones prefieren acatar aquello a lo que se obligaron antes de perder cantidades millonarias tanto en producción como económicas. En relación a esta fracción, explicaremos por separado porque consideramos que debe ser una de las fracciones que deben modificar y quedar incluidas en el artículo 450.

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

El artículo 117 de la ley de la materia dispone que “los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.” Y el diverso 120 que “se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.”

De los dispositivos legales transcritos se puede apreciar que el reparto de utilidades constituyen un derecho individual y no colectivo, puesto que como ya lo hemos dicho lo colectivo no se refiere a número sino a la mayoría de trabajadores legalmente sindicalizados, quienes son los únicos que en determinado momento pueden emplazar a huelga en defensa de los intereses profesionales de la colectividad, sin embargo la fracción en estudio, prevé que puede irse a la huelga para exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, pero es muy genérica porque no precisa que disposiciones legales, con lo que se deja una laguna legal muy grande, y a su vez se dejaría en estado de indefensión a los patrones puesto que, nada puede hacer si se le emplaza a huelga con fundamento en la violación a las disposiciones legales sobre participación de utilidades si en ningún momento se le está precisando a qué disposición, consecuencia de la falta de precisión en dicha fracción, para evitar todos los problemas que pudieran surgir derivado de un emplazamiento a huelga con fundamento en esta fracción, proponemos que la misma se reforme anotando que para emplazar a huelga por incumplimiento al reparto de utilidades en lo que se afecte al interés colectivo en lo relativo a lo dispuesto en el Título III, capítulo VIII, esto para precisarse en específico un título y capítulo sobre el que se aprecie la violación.

El autor Néstor de Buen Lozano, dice, que habrá conflictos colectivos imputables al empresario, en relación al cumplimiento de los contratos colectivos

de trabajo o contratos-ley y al de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades en los siguientes casos:

- a) Cuando se vulnere el elemento obligatorio de los contratos colectivos, si con ello se afecta a la categoría representada por el sindicato y no a derechos subjetivos de éste.
- b) Cuando se vulneren los derechos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, relativos a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, porque el empresario lo incumpla in genere, es decir, creando relaciones individuales bajo condiciones inferiores a las marcadas en el Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-ley.
- c) Cuando se afecten las condiciones colectivas para la prestación de los servicios.
- d) Cuando no se entregue a los trabajadores la copia de la manifestación anual, ni se les permita examinar, durante quince días, sus anexos.
- e) Cuando no se integre la comisión con los representantes patronales que determinarán la participación individual de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

- f) Cuando no se entreguen a la comisión los elementos que sirvan para fijar la participación individual en las utilidades.³³⁰

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

Esta fracción no tiene utilidad alguna en beneficio de los trabajadores, al contrario con ella, se perjudica el interés social, puesto que si se utilizara en algún momento, nada tendría que ver con la defensa del interés profesional de los trabajadores o con alguna afectación que lesionara su interés colectivo, más bien es un instrumento político que en determinado momento si se llegare a hacer uso de él como derecho consignado en la ley, los mas afectados serían los propios trabajadores puesto que con nada podrían argumentar la justificación de irse a la huelga por mera simpatía o como acto de apoyo a otros trabajadores sindicalizados si no se han vulnerado sus derechos o se ha violado el contrato colectivo de trabajo, y si hicieren uso de ésta sería con el afán de perjudicar al empresario, claro también con el riesgo de perder hasta sus empleos ante la quiebra de la empresa. Por lo anterior, proponemos que dicha fracción sea suprimida del artículo en estudio por su poca aplicación y la falta de utilidad en beneficio de los trabajadores. Cabe precisar que respecto a este tipo de huelga únicamente la mencionamos y no la profundizamos por no ser punto medular en el desarrollo del presente trabajo.

³³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Ob. cit., pp. 900-901

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Reviste importancia por lo que establecen los artículos 399 bis y 419 bis, que a la letra señalan: Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, 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 por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. Y el diverso 419 bis, dice que: los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta 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.

De la lectura de los dispositivos legales mencionados se deriva la importancia de esta fracción, sin embargo creemos que esta fracción debería estar combinada con el texto de la fracción II y III que en su contenido señalan que el contrato colectivo de trabajo o ley será revisable al término de su vigencia, para tal efecto proponemos que se agregue en dichas fracciones que al año independientemente del término de la vigencia será revisable el contrato en

cuanto a salarios en efectivo por cuota diaria se refiere y en consecuencia que esta fracción se suprima del artículo 450 de la ley de la materia.

Concluimos que los fines de la huelga deben consistir en cualesquiera de los enumerados en el artículo en estudio, cuando se afecten los intereses profesionales de los trabajadores y solo si se trata de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, trabajador, patrón, empresa, producción y salarios, con la única finalidad de obtener la celebración, revisión o el cumplimiento del contrato colectivo para armonizar los derechos tanto de los trabajadores como de los patrones en conjunto con la justa distribución de la riqueza, es decir que los patrones paguen salarios remunerativos y reales a los trabajadores porque es con éstos que se alcanza el equilibrio, la reivindicación y una vida digna en el aspecto laboral, económico y social de los trabajadores y hasta de los empresarios.

4.3.1. CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La exigencia de celebración de un contrato colectivo de trabajo bajo la amenaza de la huelga constituye uno de los puntos medulares de la presente tesis, pues consideramos que dicha exigencia, consagrada como obligación del patrón frente a los trabajadores cuando éstos se lo soliciten y siempre y cuando

estén legalmente sindicalizados, sea cual sea la forma en que el consentimiento del patrón sea otorgado, constituye por sí solo el equilibrio entre los factores de la producción, ya que en él se consignarán las condiciones, prestaciones, obligaciones y derechos a favor de los trabajadores así como para los patrones sin que exista un vicio en el consentimiento, dado que nadie puede ser obligado a lo que no quiere y por la autonomía de la voluntad, el patrón puede determinar libremente si acepta o no la firma del mismo, y una vez que ha accedido a celebrarlo, únicamente el sindicato legalmente registrado podrá ser el titular del mismo y en consecuencia el único que podrá exigir su revisión o su cumplimiento en defensa de los intereses de sus agremiados.

Néstor de Buen Lozano señala que “Esa defensa de los intereses comunes obliga a una representación que se manifiesta en la celebración de contratos colectivos de trabajo o de reglamentos internos, o de su revisión. Paralelamente la representación permite emplazar y entablar huelgas y planear, jurídicamente, conflictos colectivos de naturaleza económica.”³³¹

Proponemos que el contenido de la fracción I del artículo 450 que dispone los objetos de la huelga, ya explicados en líneas que anteceden, su contenido se pase al texto de la fracción II, por las razones siguientes: La exigencia de la celebración de un contrato colectivo de trabajo por un sindicato legalmente registrado en representación de la mayoría obrera que conforma la clase

³³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, Editorial Porrúa, México 1983, p. 100

trabajadora de la empresa y en defensa de los intereses profesionales de la colectividad se realiza con la única finalidad de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y en razón que con el contrato colectivo de trabajo se alcanzan los fines del derecho que son bien común, justicia social y equidad a favor de los trabajadores, al estipularse en un instrumento jurídico las disposiciones y reglas sobre las cuales deberán prestar sus servicios a una empresa y sabedores del alcance del mismo y de todos los derechos que tienen para hacerlo cumplir, es que estarán protegidos y amparados con éste y con el derecho de huelga previsto en la ley para exigir su revisión y su cumplimiento, pues éste como un instrumento jurídico reconocido y regulado por la Ley Federal del Trabajo constituye por sí solo el fundamento de la existencia del equilibrio entre trabajadores y patrones.

4.3.2. REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo configura otro punto medular con el que se logra el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital y otorgando beneficios a favor de los trabajadores, ya que dicha solicitud de revisión es resultado del acuerdo de voluntades entre dos partes, trabajadores y patrón, consignado en el contrato colectivo de trabajo para darle mayor efectividad por

emanar de una cláusula del mismo y poder alegar posteriormente su incumplimiento y emplazar a huelga, o bien se puede solicitar directamente al patrón al término de un año de celebrado el contrato colectivo de trabajo por ser un derecho reconocido por la ley y dotado de coercitividad puesto que no solo puede solicitarse, se puede exigir a través de la huelga que es el único medio de presión innegable para obtener del patrón sino todas las pretensiones si la mayoría en beneficio de la colectividad obrera, con el único fin de modificar las condiciones de trabajo a las que se han constreñido para prestar sus servicios, así como los salarios y demás prestaciones a efecto de actualizar su situación a la realidad social, para evitar que se convierta en un instrumento inflexible y conflictivo, pues su único fin será el de equilibrar dichas condiciones.

Su objeto será marcar un plazo de seguridad en las relaciones laborales entre las partes pues ésta no podrá solicitarse más que en dos momentos, el primero al término de un año y el segundo al terminar la vigencia del contrato, momentos en los que se solicitarán la modificación a las condiciones laborales en general y las que se refieren a los salarios por cuota diaria, dicha solicitud lleva implícitas la idea de unidad y de perdurabilidad porque su modificación no significa desaparición, sino adecuación a la realidad social y económica de los trabajadores, empero, así como la ley provee y asegura los derechos de los trabajadores con la huelga, también sanciona, ya que si por alguna causa a los trabajadores se les llegare a pasar el término para solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo, o no ejercitaron el derecho de huelga para ello, la

sanción gravísima para estos es que se prorrogue el contrato en todos sus efectos y términos por un periodo igual al de su duración, razones por las que la solicitud de revisión del contrato se encuentra protegida con el ejercicio del derecho de huelga, ya que es un medio de presión efectivo para conseguir de los patronos la satisfacción a sus pretensiones.

La Ley Federal del Trabajo estipula dentro de los objetos de la huelga en su artículo 450 fracciones II y III, la exigibilidad de la revisión del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley a los patronos, al término de su vigencia, pero en esta misma no hace mención respecto a la revisión anual de los salarios, que también es parte de los objetos de la huelga, enumerada en la fracción VII, dado que si los patronos se niegan a realizar la revisión anual de los salarios los trabajadores a través de su sindicato titular del contrato colectivo de trabajo presentarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente el pliego petitorio con emplazamiento a huelga para exigir del patrón la revisión de los salarios, con la finalidad de que el pago de sus sueldos se adapte a su situación económica y puedan tener un mejoramiento en sus condiciones de vida social y pecuniaria, razón por la cual se propone que la fracción VII pase a formar parte integrante del texto de las fracciones II y III, y en consecuencia esta sea suprimida del artículo en comento; debiendo quedar de la siguiente manera:

Fracción II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión anual en cuanto a salarios en efectivo por

cuota diaria y al terminar su periodo de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

Fracción III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión anual en cuanto a salarios en efectivo por cuota diaria y al terminar su periodo de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

4.3.3. CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Las obligaciones al igual que los contratos en general, deben ser cumplidas en razón de la autonomía de la voluntad razón por la cual en el Contrato Colectivo de Trabajo, que tiene como único efecto entre las partes el equilibrar sus relaciones laborales es lógico que se exija su cumplimiento por ser aquello a lo que las partes han querido obligarse, entendiéndose por cumplimiento de una obligación, la realización de la prestación a que se constringieron, por ser a lo que se han sujetado de manera libre y consciente, debido a que nadie puede sin su consentimiento, ser parte de una obligación sin que así lo haya querido, por ello, el principio de la autonomía de la voluntad, implica que al existir una voluntad autónoma, se admite que la voluntad de los contratantes crea por ella sola el contrato y todos los efectos que le siguen, de ahí que el contrato colectivo de trabajo deba cumplirse por el patrón en primera

instancia pues ha sido él quien lo ha suscrito y aceptado, ya que para el caso que se niegue a cumplir con lo expresamente pactado, los trabajadores por medio de su sindicato podrán emplazar a huelga a la empresa, solicitando del patrón el cumplimiento a la obligación de dar, hacer o tolerar que haya omitido y en consecuencia haya generado una violación al clausulado del contrato colectivo de trabajo.

Es importante precisar que la ley únicamente hace referencia a la exigencia del cumplimiento tanto del contrato colectivo de trabajo como del contrato ley, pero no señala quienes tienen derecho de exigirlo, la forma y ante que autoridad, como si lo hace en el caso de revisión del contrato colectivo, motivos por los que se propone que en la parte relativa a la regulación del contrato colectivo de trabajo y del contrato ley, se establezca quienes pueden exigirlo, la forma y ante que autoridad debe plantearse en primer término, o bien que se señale que para exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo se estará a lo previsto por el procedimiento de huelga; así mismo se propone que el contenido de esta fracción pase a formar parte del texto de las fracciones II y III, por estar relacionada directamente con el contrato colectivo y contrato ley respectivamente, debiendo quedar de la siguiente manera:

Fracción II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión anual en cuanto a salarios por cuota diaria y al terminar su periodo de vigencia, así como exigir su cumplimiento en las

empresas y establecimientos en que hubiese sido violado, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

Fracción III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión anual en cuanto a salarios en efectivo por cuota diaria y al terminar su periodo de vigencia, así como exigir su cumplimiento en las empresas y establecimientos en que hubiese sido violado, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

4.4. EL ABUSO AL DERECHO DE HUELGA

La huelga de ser un hecho, sancionado en el plano penal como delito castigable hasta con la pena de muerte y en el plano civil o laboral como incumplimiento contractual, pasó a ser un derecho reconocido constitucionalmente en el artículo 123 y regulado por una ley reglamentaria del mismo denominada Ley Federal del Trabajo, en la que se consignó el procedimiento y los objetos que debe perseguir la huelga, ya que la misma como un instrumento de lucha de los trabajadores con la única finalidad de encontrar satisfacción a sus reclamos sociales como la celebración, cumplimiento y revisión del contrato colectivo de trabajo que les da solidez a sus reclamos, constituye en algunos casos un abuso a dicho derecho.

Diversas cuestiones han surgido en relación al abuso de los derechos, se han manejado desde el punto de vista objetivo o subjetivo dentro de los que se encuentra la culpa o el dolo, sin embargo, no puede considerarse que exista un abuso de un derecho sin que se configuren los elementos tanto objetivos como subjetivos, es decir que se realice con la finalidad de hacer uso de un derecho consagrado en las leyes pero sin utilidad para su titular y con la intención de causar daños, ya que si en el ejercicio de un derecho se extralimita del mismo, ya no se está haciendo uso del mismo, lo que significa que se está actuando fuera del derecho, por tanto consideramos que el ejercicio del derecho de huelga, es lícito por estar reconocido en la ley suprema y en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, no obstante lo anterior, el hecho que el ordenamiento jurídico la reconozca y le de validez no implica que bajo este argumento, las personas puedan realizar un abuso al derecho que tienen, que hagan un mal uso del mismo o se extralimiten ya que en este caso se estaría hablando de un ejercicio de derecho inexistente, por quedar fuera del marco legal las conductas realizadas por los hombres, debido a que los derechos en general nunca son absolutos, y en la mayoría de los casos son limitados en su extensión, y están sometidos para su ejercicio a diversas condiciones como lo es el caso del ejercicio del derecho de huelga, en consecuencia la huelga en sí no es un derecho abusivo, hablamos de la existencia de un abuso del mismo cuando las personas que lo ejercitan con sus conductas se extralimitan en el uso de ese derecho y la consecuencia lógica es que al exceder los límites del derecho y no acatar las condiciones que él mismo establece para su ejercicio, en realidad se ha obrado sin derecho.

Será un abuso del derecho de huelga, cuando los trabajadores legalmente sindicalizados lejos de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando sus derechos con los del patrón, pretendan causar un daño a la empresa, caso en el cual el ejercicio de su derecho se encontraría fuera del ordenamiento jurídico y en consecuencia sería inútil y no obtendrían un resultado favorable, es aquí en el que consideramos que existe un abuso del derecho, no que la huelga en sí sea un derecho abusivo, ya que la naturaleza de los derechos impide que éstos sean abusivos porque su finalidad siempre será el bien común, la justicia social y la equidad porque los derechos solo pueden ejercitarse en la medida en que cumplan funciones sociales y por consiguiente no deben causar daños a otros.

Por tanto, el ejercicio del derecho de huelga debe estar condicionado y delimitado por el bien común que debe marcar, a través de la legislación, la línea divisoria entre su legítimo ejercicio y el abuso del derecho, debido a que el bien común se encuentra representado, en mayor medida, por la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas, ya que su jerarquía y valoración social resulta superior a los derechos sectoriales y aún individuales.³³²

La huelga debe concebirse como un derecho de excepción, un remedio extremo, cuyo fundamento radique en el estado de necesidad que sufran los trabajadores o empleados, legitimado como un instrumento jurídico excepcional

³³² Cfr. CASSAGNE, Juan Carlos, *La huelga en los servicios esenciales*, Editorial Civitas, Madrid 1993, p. 36

al que el ordenamiento jurídico revista de protección a favor de los trabajadores o asociaciones sindicales, mediante la delimitación del ámbito y momento en que el derecho de huelga deba ser ejercitado.

El ejercicio del derecho de huelga, debe ser una medida extrema que en el último de los casos será empleada por los trabajadores ya que si se da el caso que bajo el argumento que está reconocida como un derecho a su favor pretenden extralimitarse del mismo, se generarán conflictos aun mayores que podrán perjudicar en mayor medida las condiciones sociales del país, ejemplo de un abuso del derecho de huelga, sería el caso en el que los trabajadores planteando que existe un desequilibrio entre los factores de la producción que les afecta en mayor medida o que existe un desequilibrio económico que igualmente afecta a sus intereses sin que dichos argumentos los puedan probar fehacientemente, es que se constituye en un abuso del derecho, pues como las huelgas tienen como efecto al ser declaradas lícitas, existentes y justificadas que el patrón pague el cincuenta por ciento de los salarios que los trabajadores dejaron de percibir durante el tiempo que duro la huelga, se afecta en la producción y en la economía del patrón que difícilmente se recuperara de la pérdida millonaria que ha sufrido y como consecuencia la sociedad pagará los rezagos y ante la falta de producción la escasez generará el encarecimiento de los productos ya que el empresario de alguna forma tendrá que recuperarse, por lo que el abuso de las huelgas no solo afecta a los empresarios sino a la sociedad y a la economía entera del país.

En consecuencia, el ejercicio del derecho de huelga, de ninguna manera debe impedir el desarrollo normal de las libertades de la sociedad ya que si no se provocaría un daño que carecería de justificación y que incurriría en un abuso del derecho.

4.5. DERECHO DE HUELGA COMO MEDIO DE PRESIÓN

La huelga de ser un instrumento de lucha de la clase trabajadora legalmente reconocido por la ley, se ha convertido en un derecho exclusivo del proletariado y como tal en el único medio de presión efectivo para alcanzar sus pretensiones frente al empleador, ya que existen patronos que no cumplen con las normas y condiciones de trabajo que la ley y los contratos laborales establecen, por lo que en defensa y protección de sus derechos cuando son lesionados o desconocidos por éste, es que existe el derecho de huelga pues de otro modo esos derechos carecerían de eficacia y realismo en el ordenamiento jurídico que los regula.

La huelga como medio de presión hacia los patronos implica una amenaza de suspensión de labores de los trabajadores afectos a la empresa o establecimiento de que se trate, lo que generaría pérdidas millonarias en ganancias por la producción y en lo que le correspondería pagar a cada

trabajador si la huelga estalla y es calificada como existente, lícita y justificada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, por tales circunstancias es considerada como un medio de presión efectivo ya que ante tal situación los patronos siempre preferirán llegar a un acuerdo con los trabajadores para evitarse un perjuicio mayor, ya sea otorgando la firma del contrato colectivo de trabajo, aceptando su revisión en cuanto a salarios o condiciones en general o cumpliéndolo antes que verse perjudicados con medida tan extrema.

Como conflicto, la huelga, tiene como primer objetivo presionar sobre la parte contraria, principalmente para obtener la celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo con el firme propósito de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos de los trabajadores con los del empleador ante las desigualdades sociales de una clase frente a otra a efecto de conseguir condiciones económicas y en general laborales más propicias para los trabajadores, aunque la medida de conflicto se encamina también a la búsqueda de una solución favorable, que a veces es su finalidad más directa, puesto que se presiona para obtener una respuesta más rápida y no para perjudicar a nadie.

“La huelga es un instrumento de presión que los trabajadores utilizan para dar más fuerza a sus reivindicaciones y la norma jurídica, operando con tal realidad, ha sido impotente para suprimirla... La huelga se entiende necesitada de protección por su finalidad de acercar al trabajador a una situación de

igualdad en relación a sus oponentes en el proceso productivo... En aras a esta protección se reconoce el derecho de huelga de manera que los trabajadores puedan compensar, mediante este mecanismo de presión, la desigualdad con respecto a la otra parte de la relación de trabajo. La huelga no puede aparecer ya como un ataque al sistema institucional, sino como un contrapeso a los condicionamientos fácticos que afectan a las partes de la relación de trabajo y que dificultan la realización de una efectiva libertad e igualdad para los trabajadores... La protección que el ordenamiento jurídico concede al derecho de huelga no ha significado un triunfo total de las medidas de defensa de los trabajadores, ni siquiera sobre los titulares de los medios de producción. Más bien se trata de la conquista de los trabajadores y de la concesión de los poderes públicos de un medio de lucha que es, al mismo tiempo, el resultado del compromiso de fuerzas opuestas en equilibrio inestable y cambiante.»³³³

El ejercicio de este poder colectivo por el proletariado implica una nota mínima de violencia moral y psicológica contra los empresarios con el fin de obligarlos a que cedan a sus reclamos sindicales, sin que por ello se transformen en vehículos de fuerza que se coloquen fuera el ordenamiento jurídico, puesto que como derecho su fin será proteger y defender los intereses de los trabajadores, previendo que su ejercicio se encuentre condicionado por el bien común de la sociedad y no solo de los sindicatos y sus agremiados, por ser no solo un triunfo de la clase trabajadora sino un derecho concedido, como

³³³ SÁNCHEZ MARTÍNEZ, María Olga, *La huelga ante el Derecho.-Conflictos, valores y normas.-*, Editorial Dykinson, Madrid 1997, pp. 172, 174-175

respuesta a la presión obrera a su intento de mantener condiciones favorables para alcanzar la paz social y la justa distribución de la riqueza en el régimen capitalista.

En consecuencia, como medio de presión, la huelga será el instrumento más eficaz y decisivo con el que cuentan los trabajadores legalmente sindicalizados para defender sus intereses, no sólo cuando el movimiento estalla sino por la posibilidad de ejercerlo, como amenaza de que pueda llevarse a cabo, para conseguir del empresario la satisfacción a sus solicitudes de mejora salarial, y en general de las condiciones laborales ya sea que demanden sean establecidas en el contrato colectivo o que una vez estipuladas en el mismo pretendan su revisión o su cumplimiento para contrarrestar la debilidad individual frente a los empresarios y alcanzar el bienestar común, la justicia social y la equidad en sus relaciones laborales.

4.6. DERECHO DE HUELGA COMO MEDIO EFECTIVO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La huelga es un mal inevitable pero necesario para ajustar las condiciones laborales de los trabajadores a efecto de proporcionarles un trabajo remunerativo y en consecuencia un nivel de vida digno y decoroso.

Es el único medio efectivo para mejorar las condiciones de trabajo porque solo ejerciéndolo es que se consigue la celebración, revisión o el cumplimiento efectivo del contrato colectivo de trabajo, con los que se consigue el equilibrio entre los factores de la producción para armonizar los derechos de los trabajadores con los impuestos por los empresarios, puesto que por su carácter de instrumento de lucha de la clase trabajadora como única vía para alcanzar la justicia social y satisfacción a sus reclamos laborales es que unen sus esfuerzos para obligar al empresario y al Estado a establecer y respetar sus derechos por la injusticia que sufren.

La huelga se encuentra protegida por la Carta Magna y por la legislación laboral al concederle el carácter de derecho, sin embargo, tal protección no significa el triunfo total como medio de defensa de los trabajadores, ni siquiera esta por encima de los poseedores de los satisfactores económicos y de los medios de producción, es un logro de los trabajadores que a través de la unión de sus esfuerzos en común y de la lucha por defender sus intereses profesionales es que obtienen el reconocimiento de la huelga como medio de lucha efectivo propio de su clase que es, al mismo tiempo, el resultado del conflicto entre ambas clases por el equilibrio inestable y cambiante que impera entre ellas.

Por ello, la huelga como derecho supone una de las formas de domesticar un fenómeno que está consolidado por la vía de los hechos, evitando los peligros

que la misma comporta en tanto puede suponer una alteración del orden establecido, pues su reconocimiento no la admite indiscriminadamente sino como una acción determinada, que implica siempre deberes correlativos y su ejercicio la imposición de límites.³³⁴

En tales circunstancias, la huelga, será el único medio efectivo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, debido a que constituye un medio de presión y de coacción capaz de obligar al empleador a celebrar un contrato colectivo de trabajo en el que se acordarán las condiciones más favorables para los trabajadores aunque también obligaciones, así como a revisar y a cumplir con aquello a lo que se ha obligado para lograr el bien común, la justicia social y la equidad en las condiciones laborales que repercutirán directamente en su vida a nivel económico y social.

4.7. EFECTOS DE LA HUELGA CUANDO ÉSTA ES EJERCIDA CON EXCESO

La huelga en su carácter de derecho reconocido por el legislador, al ser ejercida por los trabajadores, en algunas ocasiones ha tendido al exceso, generándose consecuencias graves no solo para los trabajadores sino también para las empresas, circunstancias ante las que el Estado a través del

³³⁴ Cfr. SÁNCHEZ MARTÍNEZ, María Olga, *La huelga ante el Derecho*, Ob. cit., pp. 175-176

ordenamiento jurídico, sin dejar de lado su abstencionismo, utiliza el derecho para realizar un control activo sobre conductas que pudieran derivar en excesos, debido a que si bien es cierto que el derecho laboral tiene como propósito conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones al establecer que el trabajo es un derecho y deber sociales en el que imperarán los principios de respeto, libertad, dignidad, garantía de salud y de vida que proporcionen al trabajador y su familia un nivel económico que les permita vivir con dignidad, también los es que en todo momento vigila que no se atente contra los principios generales del mismo que son bien común, justicia social y seguridad jurídica, limitando en cierta medida los derechos, al imponer como sanción si las personas se exceden en su ejercicio el haber obrado sin derecho o bien la rescisión de las relaciones laborales.

En efecto el Estado procurara superar impedimentos en el ejercicio de los derechos de los trabajadores, entre ellos el de huelga con el único fin de conseguir que se realicen aquellas conductas que sean favorables a los fines que pretende y que en verdad tiendan a un cambio social, con tal fin, como Estado de derecho a su función protectora le adicionará la represiva de aquellas conductas que atenten contra el mismo, aplicando dos acciones una distributiva consistente en el reparto de bienes económicos y de oportunidades sociales, y una acción de promoción en la que se fomentará la concientización a los trabajadores de los perjuicios que puede acarrear un exceso en el ejercicio de

sus derechos, para que su actuar siempre esté encaminado a originar conductas deseadas y aceptadas por la sociedad.

El reconocimiento de la huelga como derecho no es un problema, lo es su ejercicio y las condiciones en que debe realizarse para que no derive en un exceso, ya que como derecho se encuentra circunscrito dentro de determinados límites, que al ser sobrepasados la harán adquirir de cierta forma la condición de amenaza social ejecutada por un grupo de trabajadores para con el resto de la sociedad.

Los límites al ejercicio del derecho de huelga, están supeditados en primer término al mantenimiento de la paz social entre las clases sociales enfrentadas y en segundo lugar a evitar que en el ejercicio del mismo, se generen perjuicios a otros, por ello, el amparo que el derecho de huelga concede a los huelguistas desaparece cuando se ejercita fuera de los cauces legales, pues en este caso surge la posibilidad de imponer sanciones, que incidirán directamente en los derechos laborales y de seguridad social del trabajador.

El ejercicio del derecho de huelga no es en si misma un motivo de sanción, porque aun cuando es una suspensión de labores no opera el incumplimiento contractual, pero si durante dicha suspensión los trabajadores cometen faltas graves o actos ilícitos cometidos durante la huelga o cometen actos de intimidación agresivos en contra de los demás trabajadores para obligar a los

otros a continuar con la huelga o se cometen daños o se ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades de los establecimientos a los que se encuentren afectos la sanción más grave será la de la terminación de las relaciones laborales tanto individuales como colectivas de los trabajadores huelguistas, así como la baja del servicio de seguridad social a que tienen derecho, siempre y cuando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje haya declarado la ilicitud de la huelga, tal sanción será ejecutada por el patrón hacia sus trabajadores.

Por lo anterior, es necesario que el ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores sea con apego a los lineamientos legales que la propia constitución y la ley reglamentaria han establecido para su legal ejercicio ya que en caso de realizar actos violentos en contra de las personas propietarias de los establecimientos o de causar daños y perjuicios a la empresa los perjuicios mayores serán para ellos, debido a que el patrón sin responsabilidad alguna podrá dar por terminado el contrato que haya celebrado con ellos.

4.8. ALCANCES Y BENEFICIOS DEL DERECHO DE HUELGA EJERCIDO CORRECTAMENTE POR LOS TRABAJADORES

El derecho de huelga ejercido con la idea de mejorar las condiciones de vida de las clases sociales más desfavorecidas, reconocido como derecho constitucional y reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, es un hecho

elevado a la categoría de acto jurídico dotado de legitimidad a favor de los diversos intereses que actúan en la sociedad con el fin de ser empleado como medio de defensa de intereses y grupos, limitado en su ejercicio únicamente en cuanto que debe estar encaminado a conseguir un cambio social útil a favor de la clase trabajadora en la búsqueda del equilibrio entre los diversos factores de la producción –capital, empresario y trabajador-, para armonizar los derechos y obligaciones de ambos.

En tales circunstancias, si el derecho de huelga es ejercido con apego a los ordenamientos jurídicos que le reconocen tal carácter, sus alcances serán en general el equilibrio, la equidad y la seguridad jurídica, y para los trabajadores la estabilidad en el empleo, un nivel de vida laboral, económico y social digno, condiciones laborales justas, así como el respeto a sus derechos laborales tanto individuales como colectivos en el desempeño de sus servicios, hechos con los que el derecho laboral habrá alcanzado también sus fines al haber brindado protección no solo a la clase trabajadora sino a la sociedad porque prevalecieron el bien común y la justicia social por encima del ejercicio del derecho de huelga.

Consideramos que algunos de los alcances y beneficios relacionados con el ejercicio del derecho de huelga con apego a la ley serán:

1. Equilibrar las condiciones laborales

2. Mejora salarial y jornada de trabajo justa y equitativa, ante salarios remunerativos.
3. Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo
4. Revisión salarial y de las condiciones estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo
5. Cumplimiento efectivo del Contrato Colectivo de Trabajo
6. No existe ruptura de las relaciones colectivas no obstante que aun cuando hay incumplimiento al Contrato Colectivo de Trabajo, el efecto de la huelga es únicamente la suspensión momentánea de las condiciones de trabajo.
7. Al ser ejercida correctamente por los trabajadores conseguirán mejores condiciones laborales y económicas que repercutirán en su entorno social y económico brindándoles una mejor calidad de vida.
8. Si se ejerce en el momento oportuno y en condiciones loables para la suspensión de labores, existiendo un verdadero desequilibrio que repercute en el incumplimiento a las cláusulas del contrato o en la negativa a la revisión del contrato colectivo de trabajo, se logrará el equilibrio

buscado, proveyendo a los trabajadores de una calidad de de vida digna a nivel laboral, económico y social.

En consecuencia, si el derecho de huelga es ejercido correctamente por el sindicato de trabajadores legalmente reconocido por la ley y registrado, se alcanzará el bien común, la seguridad jurídica y la justicia social tan ansiada por la clase trabajadora y buscada por el derecho laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Colectivo como disciplina jurídica integrada tridimensionalmente por la sindicalización, contrato colectivo de trabajo y huelga, que tutela, protege y satisface las demandas de la clase trabajadora al dotarlos de estos tres instrumentos debe ser una fuerza permanentemente viva siempre en defensa de la clase trabajadora, para la superación constante de sus condiciones sociales, económicas, laborales y de vida de la clase asalariada.

SEGUNDA.- Que el sindicato como asociación profesional de trabajadores de carácter permanente, legalmente constituido para asegurar la defensa de sus agremiados, en representación de los intereses de la colectividad, a través de acciones previstas por la ley, pueda exigir la reivindicación de la clase laborante, por ser éste el instrumento o la organización de lucha por excelencia que tienen los trabajadores para alcanzar la conquista de mejores condiciones de trabajo.

TERCERA.- El Contrato Colectivo de Trabajo como convenio al que llegan sindicato y patrón para fijar las reglas y condiciones laborales y prestaciones que prevalecerán para ambas partes en la empresa o establecimiento deberá tener como objeto principal buscar el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos de patrones y trabajadores y como única finalidad el bien común, la justicia social y seguridad jurídica al proletariado, para que logren

mejores condiciones económicas, sociales y laborales que repercutirán directamente en su nivel de vida.

CUARTA.- La huelga como situación de hecho en sus inicios considerada como delito y castigada hasta con la pena de muerte, hoy en día es un derecho exclusivo del proletariado que viene a ser el único instrumento jurídico efectivo con el que cuentan para la satisfacción de sus pretensiones y para alcanzar el equilibrio entre los diversos factores de la producción a través de la concertación de derechos entre los trabajadores sindicalizados y los patronos.

QUINTA.- El objeto de la huelga debe ser conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción a través de la celebración, revisión y cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

SEXTA.- Que en el Contrato Colectivo de Trabajo se consiga estipular el ejercicio del Derecho de Huelga inmediatamente ante la negativa del patrón a cumplir con las cláusulas del contrato o a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

SÉPTIMA.- Que en el Contrato Colectivo de Trabajo se pueda determinar que la titularidad para el ejercicio del Derecho de Huelga únicamente la tiene el sindicato legalmente registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje según se trate de competencia federal o local y siempre que éste tenga como agremiados a la mayoría de trabajadores de

la empresa, y solo sí se trata de exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o de exigir su revisión.

OCTAVA.- Que pueda concertarse en el Contrato Colectivo de Trabajo que en caso de conflicto colectivo de trabajo que pudiera derivar en huelga, la única solución sea por la vía del acuerdo entre partes, por ser la manifestación de voluntad para crear, transferir, modificar, suspender o dar terminados derechos previamente establecidos, para alcanzar el bien común.

NOVENA.- Que se estipule en el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo que los términos para solicitar la revisión del mismo rigurosamente serán cada año en cuanto a salarios y cada dos años en cuanto a las demás prestaciones, para evitar que bajo el argumento que hay un desequilibrio entre los factores de la producción por cambios trascendentes a la economía nacional se pretenda emplazar a huelga para exigir la revisión de salarios.

DÉCIMA.- El Contrato Colectivo de Trabajo es en esencia un contrato, ya que aun cuando no reúne los requisitos de existencia y de validez de los contratos en general, es un acuerdo de voluntades entre patrón y sindicato que crea y transmite derechos y obligaciones.

DÉCIMA PRIMERA.- Que pueda convenirse en el Contrato Colectivo de Trabajo que el ejercicio del derecho de huelga debe ser un derecho de excepción, cuyo

fundamento radique en el estado de necesidad que sufran los trabajadores legitimado como instrumento jurídico excepcional al que el ordenamiento jurídico revista de protección en su ejercicio por los trabajadores agremiados a un sindicato mediante la delimitación del ámbito y momento en el que el derecho de huelga debe ser ejercitado.

DÉCIMA SEGUNDA.- Que se modifique el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a los objetos de la huelga, que el texto de las fracciones I, IV y VII pase a formar parte del texto de las fracciones I, II y III, para simplificar su aplicación, y que se suprima la fracción VI que se refiere a la huelga por solidaridad por la nula utilidad que representa, debiendo quedar de la siguiente manera:

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

Fracción I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital con el fin de obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

Fracción II.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital con el fin de obtener de

los patrones la firma del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

Fracción III.- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión anual en cuanto a salarios por cuota diaria y al terminar su periodo de vigencia, así como exigir su cumplimiento en las empresas y establecimientos en que hubiese sido violado, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

Fracción IV.- Obtener de los patrones la firma del Contrato Ley y exigir su revisión anual en cuanto a salarios en efectivo por cuota diaria y al terminar su periodo de vigencia, así como exigir su cumplimiento en las empresas y establecimientos en que hubiese sido violado, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

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

BIBLIOGRAFÍA

I. LIBROS

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México 1978.
- BIZBERG, Ilán La Clase Obrera Mexicana, Secretaría de Educación Pública, México 1986.
- BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª edición, Editorial Sista, México 2001.
- CABANELLAS, Guillermo y otro Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su solución, Editorial Heliasta, Argentina 1979.
- CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 1. Derecho Sindical, 3ª edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1989.
- Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 2. Derecho de los Conflictos Colectivos, 3ª edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1989.
- Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo del Trabajo, Volumen 3. Derecho Normativo Laboral, 3ª edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1989.
- CAMIRO, Maximiliano Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, México 1924.
- CARRO IGELMO, Alberto José Introducción al sindicalismo, Imprenta Escuela, Casa Provincial de Caridad, Barcelona 1971.
- CASSAGNE, Juan Carlos La huelga en los servicios esenciales, Editorial Civitas, Madrid 1993.

- CASTORENA, José de Jesús Manual de Derecho Obrero, 6ª edición, Editorial Composición Tipográfica para offsete, México 1984.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan Formulario de Derecho del Trabajo.- Comentarios y jurisprudencia-, 22ª edición, Editorial Esfinge, México 2002.
- Derecho Sindical, Editorial Esfinge, México 1994.
- DÁVALOS, José Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2003.
- DE BUEN, Néstor La decadencia del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.
- DE BUEN LOZANO, Néstor Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, 2ª edición, Editorial Porrúa, México 1986.
- Derecho del Trabajo, Tomo II. Derecho Individual, Derecho Colectivo, 18ª edición, Editorial Porrúa, México 2004.
- DE LA CUEVA, Mario y otros Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones profesionales y convenios colectivos., Ediciones Desalma, Buenos Aires 1973.
- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 13ª edición, Editorial Porrúa, México 2003.
- ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio Apuntes para la Historia del Derecho Mexicano, Tomo I, 2ª edición, Editorial Porrúa, México 1984.
- ETALA, Carlos Alberto Derecho Colectivo del Trabajo. Asociaciones Sindicales, Convenios Colectivos. Conflictos. Conciliación y

- Arbitraje. Huelga, Editorial Astrea, Buenos Aires 2001.
- FREYRE RUBIO, Javier Las Organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México, 3ª edición, Editorial Ediciones y Gráficos Eón, México 1999.
- GARCÍA ABELLÁN, Juan Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1969. *Colección Estudios de Trabajo y Previsión a cargo de Manuel Alonso Olea.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo Introducción al Estudio del Derecho, 42ª edición, Editorial Porrúa, México 1991.
- GÓMES GOTTSCHALK y BERMUDEZ Curso de Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, México 1979.
- GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel Fuentes para la historia de la Revolución Mexicana III. La huelga de Cananea, México 1956.
- GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo, 23ª edición, Editorial Porrúa, México 2003.
- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold La Constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica, Editorial Porrúa, México 1990.
- GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto Derecho de las obligaciones, 8ª edición, Editorial Porrúa, México 1991.
- KROTOSCHIN, Ernesto Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen II, 4ª edición, Ediciones Desalma, Buenos Aires 1987.
- LASTRA LASTRA, José Manuel Derecho Sindical, 3ª edición, Editorial Porrúa, México 1999.

- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente La libertad sindical en México (1926). Colección Obras Escogidas del VLT, Impreso por la Universidad Obrera de México, México 1974.
- MATTIA PRIM y otros Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos.- Régimen jurídico según la sentencia del tribunal constitucional, Monografías Civitas, Editorial Civitas, Madrid 1982.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto Derecho del Trabajo, Tomo I.- Teoría Fundamental, Editorial Porrúa, México 1976.
- OJEDA AVILÉS, Antonio y otro La Negociación Colectiva en América Latina, Editorial Trota, Madrid 1993.
- PARVUS, Paul Frölich y otros Debate sobre la huelga de masas (Primera parte), 2ª edición, 62 cuadernos de pasado y presente, Editorial Siglo XXI Editores, México 1978.
- PAVÓN FLORES, Mario El abc de las huelgas, Editorial Masas, México 1937.
- PORRAS Y LÓPEZ, Armando Derecho Mexicano del Trabajo –Individual y Colectivo-, Editorial Porrúa, México 1978.
- PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Teoría y Práctica de la Huelga en México, Editorial Porrúa, México 1989.
- RAMOS MARTÍNEZ, Eusebio Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera, Editorial Velux, México 1976.

- ROJINA VILLEGAS, Rafael Derecho Civil Mexicano, Tomo V.- Obligaciones, Volumen II, 7ª edición, Editorial Porrúa, México 1998.
- RUÍZ DE CHÁVEZ, Arturo El Derecho Colectivo de Trabajo. Reseña Histórica, mecanismos jurídicos y prácticas de su ejercicio en México, en colaboración con Alejandro González Prieto. s. p. i.
- RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Coordinación de Humanidades, Dirección General de Publicaciones Universidad Nacional Autónoma de México, México 1924.
- SANTOS AZUELA, Héctor Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª edición, Editorial Porrúa, México 1997.
- S. STIGLITZ, Rubén Autonomía de la Voluntad y revisión del contrato, Ediciones De palma, Buenos Aires 1992.
- TRUEBA URBINA, Alberto Evolución de la Huelga, Editorial Botas, México 1950.
- Nuevo Derecho del Trabajo.- Teoría Integral- Editorial Porrúa, México 1970.
- VALVERDE, Martín Antonio y otros Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid 1991.

II. DICCIONARIOS, ENCICLOPEDIAS

- BAYOD, Ramón y otro Diccionario Laboral, Editorial Reus, Madrid 1969.
- CABANELLAS, Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII R-S, 21ª edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI P-Q, 20ª edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I A-B, 21ª edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1989.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo XII, Salud, Trabajo, Seguridad Social, Historia del Derecho Mexicano, Jurisprudencia, Legislación, Personas y Familia, Editorial Porrúa, UNAM, México 2002.

Diccionario Jurídico Mexicano, A-CH, 33ª edición, Editorial Porrúa, México 1999.

Diccionario Jurídico Mexicano, I-O, 6ª edición, Editorial Porrúa, México 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto

Diccionario de Derecho Obrero, 3ª edición, Editorial Botas, México 1957.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo V, Cost-Defe, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina 1966.

Diccionario Enciclopédico Master, Tomo III, Cam-Detractar, Olimpo Ediciones, 1993.

III. JURISPRUDENCIA

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, Junio 1917- Junio 2004, IUS 2004. CD. ROM.

IV. LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 109ª edición, Editorial Porrúa, México 1995.

2. Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, México 1996.