



**Universidad Nacional Autónoma de
México**

**Facultad de Derecho
Seminario de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social**

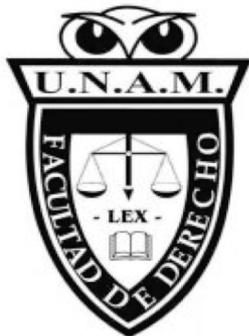
EL DEPOSITARIO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO DURANTE LA HUELGA

Tesis

que para obtener el título de
Licenciada en Derecho

Presenta

Erika Melo Paredes



**Asesor de Tesis
Dr. José Dávalos Morales**

México, D.F.

2011



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

EL DEPOSITARIO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO DURANTE LA HUELGA

ÍNDICE

Págs.

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO 1 NOCIONES FUNDAMENTALES

1.1. Concepto de trabajo, trabajador y patrón.....	1
1.2. Empresa.....	6
1.3. Derecho Colectivo del Trabajo.....	9
1.4. Aspectos Generales del Sindicato.....	15
1.4.1. Coalición y Sindicato.....	15
1.4.2. Definiciones doctrinales de sindicato.....	16
1.4.3. Definición legal de sindicato.....	18
1.5. La Huelga.....	19
1.5.1. Derecho a huelga.....	21
1.5.2. Huelga existente o inexistente.....	22
1.5.3. Huelga lícita o ilícita.....	26
1.5.4. Huelga justificada o injustificada.....	27
1.6. El Depósito.....	28
1.6.1. Definiciones doctrinales de depósito.....	29
1.6.2. Definición legal de depósito.....	31
1.7. Las diferentes clases de depósito.....	31
1.7.1. Civil.....	32
1.7.2. Mercantil.....	36
1.7.3. Administrativo.....	38
1.7.4. Secuestro.....	41
1.7.5. Bancario.....	44

CAPÍTULO 2 EL PATRÓN COMO DEPOSITARIO DE LOS BIENES DURANTE LA PREHUELGA

48

2.1. Presentación del escrito de peticiones de los trabajadores.....	50
2.2. El emplazamiento a huelga.....	58
2.3. Efectos del emplazamiento a huelga.....	60
2.4. Análisis del segundo párrafo del artículo 921 de la Ley Federal de Trabajo.....	64
2.2. Finalidad de la etapa de prehuelga.....	66
2.3. Prohibiciones que tiene el patrón como depositario de los bienes.....	70

CAPÍTULO 3 EL DEPÓSITO LABORAL

3.1.	Definición de depósito laboral.....	72
3.2.	Objeto.....	78
3.3.	Elementos personales.....	79
3.3.1.	Depositante: Patrón.....	80
3.3.2.	Depositario: Sindicato de trabajadores.....	80
3.4.	Obligaciones de las partes.....	81
3.4.1.	Derechos y obligaciones del depositante.....	81
3.4.2.	Derechos y obligaciones del depositario.....	82
3.5.	Causas de terminación.....	83

CAPÍTULO 4 NECESIDAD DE LEGISLAR EL DEPÓSITO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA A FAVOR DEL SINDICATO DURANTE LA HUELGA

4.1.	Naturaleza del Depósito durante la huelga.....	86
4.2.	Fundamento del Depósito Laboral.....	89
4.3.	Breve análisis de las huelgas practicadas en México.....	91
4.4.	El "hecho" como generador de la reforma a la Ley Federal del Trabajo.....	103
4.5.	Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 120.....	108
4.6.	Fundamentación y motivación de la reforma a la Ley Federal de Trabajo.....	113
4.7.	Opinión personal.....	116
	CONCLUSIONES.....	119
	FUENTES CONSULTADAS.....	121

INTRODUCCIÓN

El procedimiento del ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores se ha dividido tradicionalmente en dos etapas, la primera comprende desde la presentación del pliego de peticiones por el sindicato ante la Junta de Conciliación y Arbitraje hasta antes del estallamiento de la huelga, a esta primera etapa se le denomina prehuelga; la segunda, es la huelga como tal, es decir, comprende todo el periodo que dura la suspensión del trabajo. Respecto del primer periodo, la Ley Federal de Trabajo señala que el responsable de los bienes de la empresa o establecimiento, a partir de la respectiva notificación, es el patrón, asegurando de esta manera dichos bienes. Contrario a lo que sucede en la primera etapa, nuestra legislación no establece en manos de quien o quienes quedarán los bienes durante el periodo de huelga, y aún cuando en la práctica es el sindicato de trabajadores quien asume la responsabilidad, queda claro que es necesario plasmarlo en nuestra legislación puesto que esta laguna genera una incertidumbre tanto para el patrón como para los trabajadores. El patrón, por estar impedido por el propio sindicato a entrar al establecimiento no puede cerciorarse del estado en el que se encuentran los bienes, los cuales pueden sufrir daños o menoscabo y conforme a la ley no hay persona a la que se le atribuyan esos hechos; en tanto que el sindicato puede obtener una negativa del patrón para ser depositario, en vista de que no existe un precepto legal que así lo prevea, por lo que produciría una afectación al derecho del trabajador de suspender de forma colectiva las labores para defender sus intereses.

Motivo por el cual se plantea que sea el sindicato quien detente el depósito de los bienes de la empresa, resaltando la necesidad de que así se prevea en la ley, y de esta manera el sindicato tenga una garantía de que el patrón cumpla con sus pretensiones que motivaron la huelga, de forma preferente a todas las obligaciones que haya adquirido con persona distinta,

negando la procedencia de que sea el patrón el depositario, pues él puede realizar determinados actos para quedar insolvente ante las demandas de sus trabajadores. La finalidad que se pretende con esta propuesta de reforma es generar seguridad a los trabajadores en relación a sus peticiones que originaron la huelga, al presionar al patrón y evitar que el mismo pueda actuar en forma tal que cree un impedimento para cumplir las peticiones de sus trabajadores; creando una garantía tanto para los trabajadores, porque no se sustraen los bienes por parte del patrón, como para el patrón, porque el sindicato se hace responsable de los bienes de la empresa, que constituyen el patrimonio del patrón. Asimismo, con esta reforma se pueden garantizar los derechos de los trabajadores que apoyan la suspensión de labores durante todo el periodo de huelga.

Este trabajo de investigación pretende dar una solución a la problemática antes planteada, pues, como ya se ha señalado, resulta necesario determinar en manos de quien se deben dejar los bienes de la empresa propiedad del patrón durante la suspensión de actividades, ya que en el desarrollo de diversas huelgas llevadas a cabo en nuestro país se ha podido observar que dichos bienes carecen de una protección y en el momento en que los mismos son objeto de robo, daño o cualquier menoscabo, originan una desavenencia más entre el patrón y sus trabajadores, lo cual hace más difícil llegar a un arreglo entre ambas partes. Esta circunstancia ha provocado que se alargue el periodo de huelga, afectando así a la economía nacional.

Para lograr este objetivo, el presente trabajo se ha dividido en cuatro capítulos. En el primero de ellos se establecen las definiciones de las instituciones que guardan una estrecha relación con el tema principal, para que de esta forma se tenga un amplio panorama del estudio en cuestión, proporcionando conceptos como trabajo, derecho colectivo del trabajo, sindicato, huelga y depósito.

En el segundo capítulo se podrá observar un análisis del procedimiento de la etapa de prehuelga, en especial el estado que guardan los bienes de la empresa, es decir, la depositaría laboral en manos del propio patrón, así como la finalidad que se persigue con este depósito.

Posteriormente, en el capítulo tercero se pretende desentrañar la figura de la depositaría laboral durante la huelga, proporcionando una definición y estableciendo el objeto de la misma, así como las partes que intervienen y los derechos y obligaciones de cada una de ellas, tratando de demostrar la viabilidad para ser insertada en nuestra legislación laboral.

En un último capítulo se exponen los argumentos lógico-jurídicos y los prácticos para insertar el depósito laboral durante la huelga en la Ley del Trabajo, así como las consecuencias que se puedan generar con dicha inserción, y finalmente se proporciona la respectiva propuesta de reforma a la ley de la materia.

Es importante destacar que la solución planteada es procedente, ya que aún cuando el titular del derecho de huelga es el mismo que el depositario, también es cierto que es él quien tiene un mayor interés en resguardar los bienes para que el patrón al finalizar la huelga pueda responder a sus demandas y normalmente se continúen las labores. También resulta lógica esta propuesta, pues durante el periodo de huelga el patrón no tiene acceso al establecimiento para no sustraer los bienes, y por lo tanto no puede detentar el resguardo de los mismos. Por último, se demuestra que esta depositaría laboral no lesiona los derechos ni del patrón ni de los trabajadores, y que el sindicato al aceptar el depósito de los bienes de la empresa está cumpliendo de forma indirecta, su objetivo principal consistente en la protección de los intereses de los trabajadores.

CAPÍTULO 1

NOCIONES FUNDAMENTALES

Los conceptos de las instituciones jurídicas que guardan estrecha relación con el presente trabajo, tales como trabajo, derecho, huelga, depósito, etc., son indispensables para lograr una mejor y mayor comprensión de la reforma que se propone, su fundamento y la procedencia de la misma; pero sobre todo estas nociones fundamentales nos sirven para tener claros los conceptos que se manejan en la legislación laboral a modificar, y así evitar cometer errores que pueden conducirnos a objetivos totalmente contrarios a los que se pretenden lograr, que en el caso concreto, es la defensa de los derechos de los trabajadores frente al patrón.

1.1. Concepto de trabajo, trabajador y patrón.

La definición de trabajo ha sido objeto de estudio de los doctrinarios de derecho laboral, quienes han aportado varios conceptos obedeciendo a diversos criterios; pero es conveniente analizar en primer término la etimología de dicha palabra. Existen varias corrientes acerca del origen de la palabra trabajo, algunos autores dicen que proviene del vocablo francés *travail*, del italiano *travaglio* y del portugués *trabalho*, los tres provenientes de voces latinas y que significan sujeción o penoso; otros dicen que proviene del latín *trabs*, *trabis* que significa traba; pero también existe la corriente que señala que proviene del griego *thlibo* que significa oprimir, apretar o afligir. Siguiendo estos orígenes se puede deducir que el trabajo implica una traba en la vida del hombre, una sujeción del hombre, quien tiene que esforzarse para tratar de superar dicha traba cada día.

La definición más aceptada que aporta la Academia Española es la que define al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza”, por lo que se puede afirmar que todo trabajo requiere de la aplicación de una fuerza humana, y se realiza con la intención de que el producto de su trabajo logre cubrir las necesidades de quien lo realiza. En este punto no se debe confundir trabajo con esfuerzo, ya que, como señala Guillermo Cabanellas, la diferencia radica en que el trabajo siempre tiene un fin útil mientras que el esfuerzo no siempre tiene un fin útil, se puede decir que el esfuerzo es lo general y el trabajo es un tipo de esfuerzo con un fin útil y productivo.

En la Ley Federal del Trabajo, el legislador define al trabajo en el segundo párrafo del artículo 8º, de la siguiente manera:

“...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Esta definición legal en ningún momento otorga al trabajo un carácter económico, ni contractual, haciendo caso omiso de las afirmaciones de autores como Cabanellas, quien define al trabajo como: “...la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto...”¹. Toda vez que puede existir el trabajo aún cuando no haya contrato de por medio o remuneración alguna a dicho esfuerzo.

El Proyecto Legislativo denominado Pastor Rouaix pretendía conceder a la definición de trabajo en la Ley, el carácter económico, a lo que Mario de la Cueva se opuso ya que lo económico es sólo una consecuencia y una finalidad

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Revisada, actualizada y ampliada por Luí Alalá-Zamora y Castillo. Heliasta. 17ª. Edición. Argentina. 1983. p. 131.

del trabajo, negando que la energía humana de trabajo sea económica en sí misma.

Cabe mencionar que nuestra legislación únicamente regula el trabajo que se presta de forma subordinada a otra, tal y como se desprende de la simple lectura del primer párrafo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, opinión respaldada por De la Cueva, quien afirma que con la sola presencia de un patrón y un trabajador se da la relación de trabajo, sin importar el acto que origina dicha situación.

Respecto de las personas que intervienen en la realización de un trabajo, que son el trabajador y patrón, calificados por José Dávalos Morales como elementos fundamentales del Derecho del Trabajo, también han dado cabida a una serie de diversas acepciones.

La Ley de la materia define en su artículo 8°, al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. El trabajador sólo puede ser una persona física, un ser humano, puesto que una persona moral no puede realizar por sí una actividad, y aún cuando ésta puede contratar la prestación de servicios, requiere de la persona física, del ente físico que realice dicha prestación, por lo que la persona física es el “sujeto primario de las relaciones de trabajo”² ya que sin ella no puede existir la realización de un actividad, no puede presentarse un esfuerzo con fin útil. De la Cueva establece los requisitos que debe cumplir una persona para ser considerada trabajador, y son: la prestación de un trabajo y que esta prestación sea de manera subordinada.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. 16ª. Edición. México. 1999. p. 152.

En la definición legal de trabajador la prestación de un trabajo a otra persona, ya sea intelectual o material, debe ser en forma personal, esto es que la actividad debe ser llevada a cabo por el propio trabajador y no por una tercera persona, en este último caso se estaría en presencia de la llamada figura del intermediario y no de un trabajador en estricto sentido.

Otra condición que establece la Ley Federal del Trabajo, es la subordinación al patrón o empleador en la prestación del trabajo, es decir, que el trabajador debe poner a disposición de otra persona sea física o moral su actividad, su esfuerzo para la realización de una obra. Dávalos Morales señala que habrá subordinación cuando "el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón"³. Esta subordinación también está prevista en la Ley Laboral, en su artículo 134, fracción III, que a la letra dice:

"Son obligaciones de los trabajadores:

"III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo"

Esta subordinación representa tal importancia que su incumplimiento puede ocasionar la rescisión de la misma relación de trabajo, de acuerdo con el artículo 47 del ordenamiento en comento.

La subordinación laboral, siguiendo a Mario De la Cueva, provoca una división entre el trabajador que actúa libremente, aplicando sus conocimientos; y, el trabajador que al prestar su servicios debe obedecer las normas

³ DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. 11ª. Edición. México. 2001. p. 87.

establecidas en la empresa para dicha realización de actividades, aún cuando en ambos existe la subordinación al patrón.

Algunos autores opinan que el concepto de trabajador también debe contener el carácter contractualista y económico, esto es que sólo el contrato puede originar una relación laboral, y que para ser considerado trabajador se debe percibir una contraprestación por la actividad realizada, oponiendo a esta posición los mismos razonamientos con los que se niega que el trabajo sea contractual y económico, los cuales ya han quedado expresados.

Respecto del concepto de la otra persona que participa en la relación laboral, es decir, el patrono, nuestra Ley laboral lo denomina patrón, término que con el paso del tiempo ha perdido uso en las diferentes legislaciones del mundo. No existe una unificación de opiniones respecto de dicho término, pero la más aceptada en el círculo de los doctrinarios es la denominación de patrono o empleador, ya que estas últimas se aproximan más a las características que adquiere la persona que recibe los servicios del trabajador.

En otros países se han utilizado diferentes denominaciones para hablar de patrono, algunas de ellas más acertadas que otras; por ejemplo, en Alemania e Italia se utiliza el término dador de trabajo; en Estados Unidos de Norte América, patrono (*employer*); y, en España, empleador, expresión que también se ha adoptado en Sudamérica.

La Ley del Trabajo en su artículo 10, primer párrafo, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", la cual difiere de la Ley de 1931, que conceptualizaba al patrón como la "persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato", esto es que la anterior Ley establecía como condicionante la

existencia de un contrato, y la nueva ley no le importa el acto por el cual nazca el trabajo, situación que se ha venido analizando.

Del concepto legal se desprende que el punto central para considerar a una persona como patrono es que reciba un servicio, una actividad, un esfuerzo del trabajador, sin importar si el patrón es una persona física o moral, porque para recibir un trabajo no se requiere ser una persona física, a diferencia de quien lo presta.

Es importante dejar claro que las figuras de representante del patrono y el intermediario no se deben confundir con la del patrono, ya que los dos primeros no forman parte de la relación de trabajo. El representante del patrono, como su nombre lo dice, únicamente representa al patrono frente al trabajador, y el intermediario, es la persona que contrata y dirige o interviene en la contratación de los trabajadores y obra por cuenta del patrono.

1.2. Empresa.

El término empresa ha provocado opiniones opuestas de los estudiosos de Derecho Laboral, pues mientras que para algunos la empresa es un término netamente económico, para otros, la empresa "tiene una presencia viva y actuante en el derecho del trabajo, tanto en las relaciones individuales como en las colectivas, en los conflictos y procedimientos de huelga, etc."⁴

Alonso García define a la empresa como el lugar, el centro en el que se llevan a cabo las relaciones jurídicas de trabajo y los efectos que conllevan, señalando que la empresa posee las siguientes características:

- a) El poder reglamentario del empresario;

⁴ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan. B. Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994. p. 184.

- b) La transmisión de la empresa como un todo; y,
- c) La existencia de órganos de co-gestión.

La Ley del Trabajo nos proporciona una definición de empresa, en su artículo 16 al establecer:

“Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...”

Climent Beltrán afirma que para obtener una noción completa del término empresa en el derecho laboral, es necesario abarcar los conceptos de patrón y trabajador, y así concluye en la siguiente definición: “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, cuya titularidad ejerce una persona física o moral (patrón) que utiliza el trabajo personal subordinado”⁵. El autor continúa diciendo que esta definición abarca los dos aspectos de la empresa, que es uno como patrón o acreedor de trabajo, y el otro, como patrimonio de afectación para el cumplimiento de las obligaciones laborales. Finalmente aporta las siguientes características de la empresa:

- a) La empresa-patrón, porque es tanto un sujeto de la relación laboral, como una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios.
- b) El patrimonio de la empresa, constituido por la totalidad de los bienes afectados por el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades laborales.

⁵ *Ibid.* p. 198.

- c) La empresa se identifica con sus bienes, que forman su patrimonio, y se distingue del empresario, porque este último es quien ejerce dominio sobre el patrimonio de la empresa.
- d) El legislador utiliza en la Ley del Trabajo el término empresa como sinónimo de patrón o como entidad económica distinta a su titular.
- e) Los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa obtienen aparte del salario, prestaciones complementarias como la participación en las utilidades de la empresa, prima de antigüedad, pensión jubilaria, entre otras; estas prestaciones complementarias serán en función de las posibilidades económicas de la empresa y de la acción sindical.
- f) La empresa se encuentra prevista en la legislación laboral; pero siempre con el objeto de proteger al trabajo.

José Dávalos Morales sostiene que la empresa tiene elementos esenciales y elementos accidentales. Los elementos esenciales son los trabajadores, que sólo pueden ser personas físicas, y los patrones, que pueden ser personas físicas o morales, y a su vez son el elemento subjetivo. Entre estos dos elementos esenciales existe un vínculo económico-jurídico, que implica una subordinación de los trabajadores al patrón.

Entre los elementos accidentales se encuentra el nombre comercial común, el domicilio común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios, se puede afirmar que son los que presuponen la existencia de la empresa.

En la empresa también encontramos otros elementos como el económico o el teleológico. El elemento económico consiste en el capital que tiene la empresa, el cual puede tener como titular a una o varias personas, o cuando se constituye en patrimonio sin sujeto, el titular será el fin a que se destinó, y este último puede ser mediato o inmediato; el primero de ellos será obtener beneficios y la ejecución de ciertos objetivos, el segundo, es la producción o distribución de bienes o servicios, que encuentra regulación en el derecho del trabajo. Y el elemento teleológico es el fin común de la organización y dirección, el cual será la ejecución del proceso de producción y distribución de bienes o servicios.

Cabe hacer destacar que el término empresa difiere en mucho del término establecimiento, ya que el establecimiento forma parte y contribuye a alcanzar los fines previstos en la empresa. Asimismo, la Ley Federal Trabajo define en el artículo 16, al establecimiento como "la unidad técnica que como sucursal, agencia y otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". Por lo tanto y aún cuando el establecimiento se le dota de autonomía técnica respecto a otros establecimientos, la empresa es la unidad superior a dichos establecimientos.

1.3. Derecho Colectivo del Trabajo.

Para tener la noción del Derecho Colectivo del Trabajo se requiere primero definir qué es de Derecho; la palabra derecho proviene de la locución latina *Ius* que tiene raíz sánscrita *Iu*, que significa ligar, la cual sugiere que el derecho ha unido a los individuos que pertenecen a una misma sociedad. Esta locución se ha utilizado en dos sentidos:

- **Objetivo.** Que se refiere a la suma de las normas reguladoras de la convivencia de los hombres en sociedad y dichas normas tienen el carácter de obligatorias.
- **Subjetivo.** Se refiere a la facultad que el derecho otorga a determinada persona.

También se ha manifestado que el derecho tienen su origen en los vocablos francés *droit*, italiano *diritto*, vocablos que sugieren que el derecho busca o persigue la *rectitud*. Los ingleses han tomado una postura más positivista y han denominado al derecho como *law* o *right*, que significa lo establecido.

Respecto a la definición de derecho, los doctrinarios del derecho le han dado cuatro sentidos, y son los siguientes:

- a) El derecho como facultad que tiene una persona;
- b) Derecho como ciencia;
- c) Derecho como ideal de justicia;
- d) Derecho como norma o sistema de normas, en este caso se trata del derecho objetivo.

El primer sentido aquí mencionado se le denomina derecho subjetivo, definido como "la posibilidad de hacer u omitir lícitamente algo"⁶, es decir, que la persona favorecida con el derecho puede ejercerlo o no. El cuarto sentido,

⁶ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa. 44ª. Edición. México. 2004. p. 13.

denominado derecho objetivo es el sistema de normas que rigen la vida del hombre en sociedad, las cuales tienen el carácter de obligatorias, bilaterales, coercibles y heterónomas.

El Derecho considerado como el sistema de normas se divide en tres grandes ramas, que son:

- Público. Las normas que regulan las relaciones que se dan entre el Estado y los particulares, cuando el Estado actúa en su calidad de autoridad, un ejemplo es el derecho administrativo.
- Privado. El derecho que regula las relaciones que se dan entre sujetos que se encuentran en el mismo plano jurídico, y estos pueden ser entre particulares o entre el Estado y los particulares, cuando el Estado se coloca en el mismo plano jurídico que los particulares, el derecho civil forma parte de esta rama.
- Social. El conjunto de normas que tienen como fin la protección a las clases sociales que se encuentran desprotegidas y en desigualdad de condiciones, cuando se relacionan con otros sujetos; por ejemplo, el derecho indígena, el derecho agrario y el derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo es considerado como un derecho de carácter social porque tiene como finalidad proteger y tutelar a la clase trabajadora, la cual al lado del patrón, dueño de los medios de producción, generalmente se encuentra en desigualdad de condiciones, y se subraya generalmente porque no siempre se presenta esta situación de desigualdad, pues existen casos en los que el trabajador supera al patrón ya sea en conocimiento o en riqueza material.

La denominación de Derecho del Trabajo ha causado discrepancia entre los doctrinarios de la materia, sin embargo Mario de la Cueva y Néstor de Buen, consideran que esta denominación es la que más se aproxima al contenido de la disciplina. Anteriormente se le había denominado Derecho Obrero o Derecho Social, ambos términos inadecuados puesto que el Derecho Obrero, como su nombre lo dice únicamente abarca a la clase obrera, es decir, a los trabajadores que prestan sus servicios en fábricas; y el Derecho Social abarca tanto al Derecho del Trabajo como el Derecho Indígena y el Agrario pues, como ya se señaló, el Derecho Social protege a las clases sociales consideradas como desprotegidas, las cuales no sólo son los trabajadores, sino también están los campesinos y los indígenas.

Cabanellas De Torres en su obra Tratado de Derecho del Trabajo, señala que para definir al Derecho del Trabajo se deben considerar los fines del mismo, su naturaleza jurídica, si es autónoma o no, así como su objeto y los sujetos que en él participan. Asimismo, sostiene que son dos los fines del Derecho del Trabajo, el disciplinar las relaciones jurídicas que tienen por objeto el trabajo y regular la actividad del Estado en orden a la tutela de la clase trabajadora.

Por otro lado José Dávalos aporta la definición de Derecho del Trabajo, afirmando que "es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia en las relaciones de trabajo".⁷

Para Néstor De Buen el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya

⁷ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. p. 40.

función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁸

De estas definiciones y siguiendo la regla de Guillermo Cabanellas, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular las relaciones entre los trabajadores y patrones, y que tiene como fin el alcanzar el equilibrio entre estas dos clases. Esta rama del Derecho Social a su vez se divide en Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo.

Ahora bien, el Derecho Colectivo del Trabajo es la parte del Derecho del Trabajo que se va a encargar de regular al trabajador organizado en asociaciones de trabajadores y de patrones, así como las relaciones y conflictos que se dan entre las mismas.

Esta rama del Derecho del Trabajo es definida por Guillermo Cabanellas, como “el conjunto de normas que regulan, encauzan y ordenan el proceso de las divergencias que surgen entre trabajadores y empresarios en relación al hecho social y económico que es el trabajo prestado en relación de subordinación”⁹, señalando como principios básicos de este derecho los siguientes:

- a) La protección de la clase trabajadora mediante la tutela del derecho de coalición y la celebración de convenios colectivos;
- b) La autonomía colectiva, pues son los mismos sujetos quienes instauran las reglas;
- c) La co-decisión en la empresa;

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. 8ª. Edición. México. 1986. p. 131.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo III. Derecho Colectivo del Trabajo. Vol. 1. Derecho Sindical. Heliasta. 3ª. Edición. Argentina. 1989. p.10.

- d) La defensa de los intereses de las colectividades; y,
- e) La armonía que se obtiene a través de la conciliación y el arbitraje.

Néstor de Buen afirma que el estudio del Derecho Colectivo comprende los siguientes temas:

- Derecho de Asociación.
- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Reglamento Interior de Trabajo.
- Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
- El derecho de huelga.

Se considera conveniente agregar a estos temas de estudio el Contrato Ley, toda vez que para llegar al mismo se requiere el convenio de los sujetos del Derecho Colectivo.

Finalmente, De Buen señala como fines del Derecho Colectivo del Trabajo, el equilibrio de los factores del trabajo a través del sindicalismo; el establecimiento de normas mediante la contratación colectiva; y, el reconocimiento del Estado de la autodefensa proletaria, lo cual se logra cuando se tutela el Derecho de Huelga.

1.4. Aspectos Generales del Sindicato.

Como ya se ha analizado, uno de los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo es el sindicato, que es la asociación conformada por trabajadores o patronos que se reúnen para la defensa de los intereses de sus integrantes, y que es el sindicato de trabajadores quien puede ejercer el derecho de huelga. El sindicato comparte algunas características con la coalición de trabajadores, motivo por el cual se requiere hacer un estudio de ambas figuras.

1.4.1. Coalición y Sindicato.

La coalición y el sindicato son derechos que representan libertades del trabajador o patrón reconocidas y protegidas por el Estado, y que encuentran su fundamento constitucional en el artículo 9º de Nuestra Carta Magna, por lo tanto son una manifestación de una garantía individual, que en este caso es el Derecho de Reunión. Este derecho, siguiendo el pensamiento Dávalos Morales, presupone una agrupación ya sea de carácter momentáneo, temporal o permanente cuya finalidad puede ser el estar juntos, pensar juntos o actuar conjuntamente. El mismo autor afirma que primero se da un reunión entre los semejantes y después la reunión de sujetos de la misma clase, ya que el hombre en un primer momento se da cuenta que se puede asociar con los de su especie y posteriormente conquistó su libertad de asociarse con los de su misma condición económica y social, que en los trabajadores nació como un instinto "para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el Estado liberal"¹⁰. Motivo por el cual el derecho de reunión lo pueden ejercer todos sin que se requiera cumplir una condición determinada para ello, porque se trata de una garantía individual; pero el derecho de coalición y el sindical sólo lo pueden ejercer los trabajadores o patronos.

¹⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa. 2ª. Edición. México. 1997. p. 88.

La coalición es definida por la Real Academia como “confederación, liga o unión”, pero nuestra Ley Federal del Trabajo la adopta como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”. Al analizar esta definición se puede observar que la Ley considera a la coalición como el acuerdo mismo, y su origen gramatical presupone que la coalición es el resultado del acuerdo de voluntades, es decir, la unión de los trabajadores.

A partir de estas dos acepciones de coalición, los autores definen a la coalición ya sea como el acuerdo de los trabajadores o como la reunión de trabajadores. De Buen y Santos Azuela se adhieren a la primera corriente, mientras que Dávalos Morales afirma que es la agrupación de los trabajadores, ya sea de carácter momentáneo o temporal.

Se puede decir a modo de conclusión, que una coalición se distingue de un sindicato en su duración, ya que la coalición puede ser momentánea o temporal, mientras que el sindicato sólo puede ser de carácter permanente, sin embargo las dos asociaciones pueden ejercer el derecho a Huelga.

1.4.2. Definiciones doctrinales de sindicato.

La institución jurídica del sindicato es definida por Guillermo Cabanellas como “la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.¹¹

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo III. Derecho Colectivo del Trabajo. Vol. 2. Derecho de los Conflictos Colectivos. Heliasta. Argentina. 3ª. Edición. 1989. p. 237.

Para Néstor De Buen el "sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses de clases".¹²

El sindicato, conforme a la postura de Héctor Santos Azuela, es "una coalición permanente de trabajadores o patronos, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social"¹³, y agrega que el sindicato tiene independencia en cuanto al Estado y que no depende de otro grupo social.

Juan D. Pozzo define al sindicato como "agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros".¹⁴

De estas definiciones se extraen las siguientes conclusiones:

- La constitución de un sindicato se da libremente, los individuos pueden decidir formar parte del sindicato o no.
- Está conformado por trabajadores o patronos, no puede tratarse de personas que no tengan este carácter.
- Debe ser de forma permanente, característica que lo distingue de la coalición.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. 8ª. Edición. México. 1999. p. 735.

¹³ SANTOS AZUELA, Héctor. *Op. Cit.* p. 93.

¹⁴ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* (Derecho del Trabajo. Tomo II) p. 731.

- Tiene como objetivo principal la defensa de los intereses de sus miembros y mejorar las condiciones de trabajo.

1.4.3. Definición legal de sindicato.

El legislador en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece que el "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". El antecedente inmediato de esta definición se dio en la Ley Laboral de 1931, en la cual se asentó que el sindicato era "la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". De esta definición a la vigente, únicamente se suprimió la mención de las profesiones, la cual representaba una confusión en cuanto a los términos utilizados como oficios, especialidades, similares y conexos, por lo que la Ley vigente se concreta a mencionar trabajadores o patrones.

De esta acepción se desprende que sólo las personas que tengan la calidad de trabajadores o patrones pueden conformar un sindicato, y que además la Ley no reconoce un sindicato conformado por trabajadores y patrones, sino que el sindicato exclusivamente puede estar formado por trabajadores o por patrones. Lo cual resulta lógico toda vez que estas dos clases son totalmente antagonistas porque tienen intereses opuestos, y por lo tanto no pueden unirse en un mismo sindicato para defender sus intereses.

Asimismo, establece que la finalidad del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros, al analizar esta finalidad se puede deducir que a través del sindicato se protege principalmente

al trabajador, ya que para que el patrón pueda obtener beneficios se requiere que previamente sea autorizado por la autoridad laboral.

1.5. La Huelga.

El término de huelga proviene de *huelgo*, que quiere decir espacio de tiempo en que uno está sin trabajar, un respiro ante el esfuerzo que representa el trabajo, por lo que conforme a este origen, es correcto denominar Huelga a la suspensión de labores llevada a cabo por los trabajadores, ya que constituye un lapso en el cual se deja de trabajar, resultando incorrecto denominar de la misma forma a la suspensión realizada por los patronos, puesto que dicha suspensión no implica un descanso a un esfuerzo.

Alcalá-Zamora y Cabanellas señalan que la característica esencial que distingue a la verdadera huelga de las huelgas figuradas, como la huelga de patronos, de estudiantes o de productores, es la subordinación de los trabajadores hacia los patronos, la cual es nula en las huelgas figuradas.

La misma Ley del Trabajo define a la huelga, en su artículo 440, como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", de esta definición se deduce que quien puede llevar a cabo una huelga es la coalición, y como ya se ha estudiado, el sindicato es una coalición que se distingue por su carácter permanente, luego entonces, la Huelga puede iniciarse tanto por una coalición como por un sindicato.

Entre las definiciones de huelga aportadas por los estudiosos de Derecho Laboral, encontramos la de Mario De la Cueva, quien señala que "la Huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las

estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".¹⁵

Por otra parte, Néstor de Buen afirma que la huelga es "la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".¹⁶

Carlos Alberto Puig sostiene que "la huelga es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa o establecimiento, para defender y mejorar sus condiciones de trabajo o las de otros prestadores".¹⁷

De estas definiciones se desprenden las siguientes características:

- La huelga es la suspensión de labores;
- Es llevada a cabo por una coalición o sindicato;
- El objeto de la huelga es presionar al patrón para que cumpla con las pretensiones de los trabajadores; y,
- El fin de la huelga es obtener las pretensiones de los trabajadores.

Cabe hacer mención que los trabajadores huelguistas pueden ocupar los centros de trabajo para evitar que el patrono entre al mismo, así como evitar

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 588.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. (Derecho del Trabajo. Tomo II). p. 888.

¹⁷ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México. 1989. p. 93.

que los trabajadores no huelguistas continúen laborando, características que no se mencionan en la Ley.

Una definición que difiere de las anteriores es la proporcionada por Alcalá-Zamora y Cabanellas, quienes señalan que: "la Huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labor o injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos"¹⁸; difiere en cuanto a que los lugares de trabajo no deben ser ocupados por los huelguistas o en caso contrario es considerada como huelga ilegal, esto en razón de la legislación en el país de origen de dichos autores.

1.5.1. Derecho a huelga

La huelga es un derecho que los trabajadores han obtenido a través de una lucha constante, ya que en un primer momento cuando los trabajadores suspendían sus labores no tenían una protección por parte de la Autoridad Laboral, puesto que los patronos podían despedir a los trabajadores huelguistas alegando como justificación el incumplimiento a sus obligaciones y contratar a nuevos trabajadores para sustituir a los primeros, también podían pedir el auxilio de la fuerza pública para protegerse; además los trabajadores no huelguistas podían seguir laborando, sin que los trabajadores huelguistas lo pudieran impedir. Por este motivo la huelga, antes de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, fue considerada como un hecho jurídico porque conforme a la conceptualización proporcionada por Manuel Borja Soriano de hecho y acto jurídico, la suspensión llevada a cabo por los trabajadores en esa época no tenía las consecuencias jurídicas deseadas por los trabajadores. A

¹⁸ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Instituciones Laborales y Sociales. Heliasta. 3ª. Edición. Argentina. 1982. p. 150.

partir del reconocimiento de la huelga como derecho de los trabajadores, tanto en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, así como en la Declaración de Derechos Sociales de 1917, ha sido considerada como acto jurídico al cumplir con los siguientes requisitos:

- Es una manifestación exterior de la voluntad;
- Tiene como propósito crear la obligación por parte del empresario a satisfacer la demanda de mejorar las condiciones de trabajo; y,
- El propósito está reconocido por la ley, es decir, es tiene una finalidad lícita.

Mario De la Cueva señala que la huelga forma parte del triángulo del Derecho Colectivo del Trabajo, al lado de la sindicación y de las convenciones colectivas; estableciendo como diferencia la naturaleza jurídica de la Huelga, la cual se erige como un derecho adjetivo porque es un procedimiento que tiene por objetivo lograr una solución sustantiva consistente en la conciliación entre los intereses de los trabajadores y de los patrones, los cuales siempre van a ser totalmente contrarios. En tanto que las primeras figuras, la sindicación y las convenciones colectivas, son derechos sustantivos.

En cuanto a quién es la persona que detenta el derecho a huelga, obedeciendo al artículo 440 de nuestra Ley del Trabajo, la coalición de trabajadores es la puede ejercer el derecho a huelga, de lo que se deduce que ese derecho es un derecho colectivo porque un trabajador en lo individual no puede ejercer ese derecho, sino que debe estar organizado ya sea en una coalición temporal o en un sindicato con carácter permanente; pero se debe tener presente que el trabajador como individuo es el que manifiesta su

voluntad y concede su voto para constituir la coalición o sindicato, y sin esta voluntad no podrían existir estos dos últimos, razón por la cual De la Cueva afirma que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador.

1.5.2. Huelga existente o inexistente.

Para precisar la distinción entre huelga existente o inexistente se requiere explicar lo que se entiende por acto existente e inexistente. La definición de acto inexistente fue aportada por Marcel Planiol y Georges Ripert, quienes definieron como actos inexistentes aquellos a "los que falta un elemento esencial a su formación, de tal suerte que sea imposible concebirlos en ausencia de él".¹⁹

La definición más completa y clara de lo que se debe entender por huelga existente o inexistente es la aportada por Mario de la Cueva, quien define como "huelga legalmente existente la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observación de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución es estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas"²⁰, siguiendo este concepto, la huelga va a existir sólo si cumple con los requisitos previstos en la Ley Laboral, es decir, los requisitos de fondo, los de forma y los de mayoría.

La Ley señala como requisitos de fondo, los fines que se persigue al ejercitar el derecho a huelga, los cuales pueden ser:

- El equilibrio entre los factores de producción;

¹⁹ Citado por DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 601.

²⁰ *Ibidem.* p. 602.

- La celebración del contrato colectivo;
- La celebración o revisión del contrato ley;
- El cumplimiento del contrato colectivo;
- El cumplimiento de las disposiciones legales sobre la partición de utilidades;
- Apoyar a otra Huelga; y,
- Revisión de los salarios contractuales

Los requisitos de forma se enumeran en el artículo 920 de nuestra Ley del Trabajo y son básicamente los relacionados con el emplazamiento, el cual se debe formular por escrito, junto con el pliego de peticiones de los trabajadores dirigido al patrono, este último se exhibirá ante la autoridad por duplicado, y por último el aviso de la suspensión, la cual se va a realizar con seis o diez días de anticipación, este último plazo aplica únicamente para cuando se van a suspender los servicios públicos.

En cuanto al requisito de mayoría, el artículo 451 prevé que para que tenga verificativo la suspensión de labores debe llevarse a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Asimismo, la propia Ley en su artículo 459, dispone que solamente se puede calificar una huelga como legalmente inexistente, si la suspensión de actividades se realiza por la minoría; si no tiene como objetivo alguno de los ya

mencionados; y, si se hizo el emplazamiento sin obedecer las reglas establecidas en el mismo ordenamiento.

La inexistencia de la huelga se puede solicitar a través de un incidente que lo solicite, el cual deberá ser presentado dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de labores. Si la junta declara que la huelga es inexistente, los trabajadores deberán regresar a su trabajo en un término de veinticuatro horas, sino lo hacen así el patrono puede dar por terminadas las relaciones laborales y contratar a otras personas, estas dos últimas son consecuencias de la inexistencia de la huelga.

Existen algunos autores como Néstor de Buen que niegan la aplicación del término inexistencia a la Huelga, puesto que para él la huelga no es un acto jurídico como tal, denominando a este tipo de huelga como improcedente porque la suspensión de labores no estaría obedeciendo a los preceptos de la Ley.

Cabe señalar que si la junta al determinar que la huelga es legalmente existente no está afirmando que sea imputable al patrón, solamente está confirmando que se cumplieron con los requisitos para la procedencia de la huelga, ya que en algunas ocasiones las peticiones solicitadas por los trabajadores no puedan ser cubiertas por el patrón, por lo tanto resultaría inimputable al patrón, aún cuando la huelga se haya declarado legalmente existente.²¹

²¹ HUELGA, AL DECIDIR RESPECTO A SU EXISTENCIA NO DEBE JUZGARSE SOBRE SU IMPUTABILIDAD. El legislador en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga. Cuyo propósito fundamental es el de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; a ese efecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, señala los casos en que supone que este propósito se obtiene, e indica cuáles pueden ser los motivos de huelga. Por tanto, para juzgar de la existencia o inexistencia de una huelga, es indispensable que las Juntas examinen, desde luego, entre otros aspectos, previa petición expresa de la patronal, si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que la Ley laboral enumera en su artículo 450, en atención a

1.5.3. Huelga lícita o ilícita.

El término ilícito deriva de la violación de un mandamiento o de una prohibición, conforme al autor italiano Pietro Trimarchi, al que hace referencia Mario de la Cueva. Partiendo de esta noción, se puede afirmar que lo lícito, a contrario sensu, será lo que obedece a las normas, a los mandamientos que los legisladores imponen en las leyes.

Acerca de estos dos conceptos encontramos una definición aportada por los constituyentes de 1917, en el artículo 123 Constitucional, fracción XVII, diciendo: "las huelgas serán lícitas cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; y serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno". A su vez, nuestra Ley laboral sigue la misma corriente señalando en su artículo 445 que una huelga será ilícita cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios dependientes del

lo establecido por el numeral 444 de la propia Ley laboral, correspondiendo definir si las pretensiones son o no procedentes, al juzgarse sobre la justificación o imputabilidad de los motivos de la huelga en el procedimiento a que se refiere el artículo 937 de la citada ley, si es que los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, como lo prevé la fracción IV del artículo 469 del propio código obrero, lo que significa que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o inimputable al patrón, no bastaría con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, por perseguir alguno de los fines enunciados por la ley pudiera resultar legalmente existente, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera, se repite, existente, podría no ser justificada, trayendo como consecuencia que fuera inimputable al patrón, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo en revisión 51/90. Calzado Leonard, S.A. 14 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores. Amparo en revisión 38/90. Confecciones Beck, S.A. 14 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández. **Registro No.** 223893. **Localización:** Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación VII, Enero de 1991. Página: 267. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

gobierno, con lo cual se puede observar que el pensamiento de nuestros legisladores disiente con la conceptualización de Pietro Trimarchi, puesto que la huelga ilícita no es contraria a la huelga lícita, razón por la que se adopta un tercer criterio aportado por Clément Beltrán, quien sostiene que ateniéndonos solamente a la literalidad de estos tipos de huelga, lícita e ilícita, expresados en nuestra Constitución, no existe una correspondencia como tal; pero si nos vamos a la interpretación de estos preceptos se puede aseverar que si existe dicha relación, ya que la Ley únicamente prevé y permite la suspensión de labores, prohibiendo la realización de actos violentos durante dicha suspensión.

La Constitución señala como principal factor para que una huelga sea calificada de ilícita, que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los huelguistas, lo cual se asentó con el objetivo de prevenir que el patrón en un momento dado pueda convencer a algunos trabajadores para que ejerzan violencia durante la suspensión de labores, y así estar en posibilidad de despedir a los trabajadores huelguistas y beneficiar sus intereses.

Por otro lado, la Ley del Trabajo señala que el procedimiento para la declaración de ilicitud de una huelga, será el mismo que el de inexistencia; pero a diferencia de este último, la consecuencia es que inmediatamente se dan por terminadas las relaciones de trabajo sin que medie la decisión del trabajador de continuar laborando, como sucede en el procedimiento de inexistencia.

1.5.4. Huelga justificada o injustificada

En muchas ocasiones se ha confundido la justificación de la huelga con la existencia de la misma, por lo que es necesario diferenciar una de la otra.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 446, prevé que una huelga será justificada si las razones que motivaron la suspensión de labores son

imputables al patrón, esto es, que el patrón haya estado en posibilidad de acceder a las peticiones de sus trabajadores y se haya negado a hacerlo sin motivo alguno. Para esta determinación se establece que sólo los trabajadores pueden acudir ante la Junta para solicitar que resuelva sobre la imputabilidad de la huelga, mediante un procedimiento ordinario normado en los artículos 870 al 891 de la Ley laboral, o un procedimiento colectivo de naturaleza económica regulado en los artículos 900 al 919 del mismo ordenamiento. Si la junta determina que la suspensión de labores fue justificada, el patrón queda obligado a cubrir con las pretensiones de sus trabajadores y tendrá que pagar los salarios caídos por todos los días que duro la suspensión; en caso contrario, se requiere a los trabajadores para que regresen a laborar.

De estos conceptos se deduce que una huelga puede ser legalmente existente pero injustificada, es decir, que una suspensión puede cumplir con los requisitos de formalidad que prevé la Ley; pero el patrón se encuentre imposibilitado para cubrir con las pretensiones de los huelguistas que motivaron dicha suspensión, ésta es la principal diferencia entre la huelga legalmente existente y la huelga justificada.

1.6. El Depósito.

El depósito es uno de los contratos más antiguos puesto que en todo momento ha existido en la vida del hombre la necesidad de solicitar el resguardo de objetos a una persona de confianza. Así, desde Las XII Tablas se puede observar que se establece una protección a la persona que confiaba la protección de una cosa a otra persona. En el Derecho Romano se colocó a este contrato dentro de la clasificación de los contratos *re* o reales, es decir, que se perfeccionaban con la entrega de la cosa y únicamente se podían entregar en depósito los bienes muebles, exceptuando los inmuebles. Esta tradición romana se ha tomado de base para crear el Derecho Mexicano.

1.6.1. Definiciones doctrinales de depósito.

Los doctrinarios de Derecho Civil han tratado de conceptualizar el depósito, unos obedeciendo a la doctrina del Derecho Romano y otros a la legislación vigente en nuestro país, esto es, que algunos autores consideran que el depósito solamente puede versar sobre bienes muebles y otros, que el depósito también abarca bienes inmuebles. Así tenemos que Rafael De Pina se adhiere a la definición establecida en el Código Civil y sostiene que "el depósito es un contrato por virtud del cual el depositario se obliga hacia el depositante a recibir una cosa, mueble o inmueble, que éste le confía y a guardarla para restituírsela cuando la pida"²²; otro autor que se apega a la legislación es Bernardo Pérez Fernández al señalar que el depósito es el "contrato en virtud del cual, el depositario mediante una retribución, se obliga hacia el depositante a recibir una cosa mueble o inmueble y a guardarla para restituirla cuando éste lo solicite"²³. De estas definiciones se advierte que sólo varían en cuanto a las palabras utilizadas y que en la última definición se prevé como requisito que exista una remuneración a favor del depositario; pero la esencia es la misma.

Por otro lado tenemos a los autores que siguen la doctrina tradicional romana, entre ellos se encuentran Rojina Villegas, quien sostiene que el depósito es "aquel contrato por el cual una de las partes (el depositante) entrega una cosa mueble para su guarda a la otra (el depositario), quien se encarga de esa guarda y se obliga a restituir la cosa cuando se le pida"²⁴. Para Puig Peña, el depósito es "aquel contrato por virtud del cual una persona entrega a otra de su confianza una cosa con la sola finalidad de custodiarla hasta que aquélla se la reclame"²⁵; y por último se cita a Oswaldo G. Reyes,

²² DE PINA, Rafael. Derecho Civil Mexicano. "Contratos en Particular". Vol. 4. Porrúa. 9ª. Edición. México. 1982. p. 138.

²³ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO. Contratos Civiles. Porrúa. 9ª. Edición. México. 2003. p. 227.

²⁴ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo VI. "Contratos". Vol. II. Porrúa. 3ª. Edición. México. 1997. p. 9.

²⁵ Citado por DE PINA, Rafael. *Op. Cit.* p. 138.

quien define al depósito como “el contrato en virtud del cual una persona llamada depositario reciba de otra llamada depositante una cosa, con la obligación de conservarla y restituirla; el acto mismo de la entrega de la cosa; el objeto que se entrega en depósito”.²⁶

La finalidad del contrato de depósito y por la cual se originó el mismo, es la custodia de la cosa depositada, esta finalidad a su vez constituye la principal diferencia con los demás contratos de prestación de servicios como el contrato de mandato o el de transporte.

El contrato de depósito se ha caracterizado de la siguiente forma:

- Es un contrato principal, pues para que exista no se requiere de la existencia de otro contrato, y accesorio por excepción cuando se trata de depósito en garantía.
- Es bilateral, ya que crea obligaciones para las dos partes contratantes.
- Es oneroso por naturaleza porque los derechos y gravámenes son recíprocos, por excepción puede ser gratuito.
- Es consensual por oposición a formal, ya que no requiere que el consentimiento se otorgue por escrito.
- Es de tracto sucesivo, porque su realización se da en varios momentos.

²⁶ REYES CORONA, Oswaldo G. Tratamiento y Análisis Jurídico de los Contratos Civiles en México. Tomo III. Contratos de Prestación de Servicios. Tax Editores Unidos. México. 2005. p. 21.

- Es *intuitu personae*, pues para su celebración se toman en consideración las cualidades del depositante.

1.6.2. Definición legal de depósito.

Nuestro Código Civil Federal vigente en su artículo 2516 define al depósito estableciendo que: "el depósito es un contrato por el cual el depositario se obliga hacia el depositante a recibir una cosa, mueble o inmueble, que aquél le confía, y a guardarla para restituirla cuando la pida el depositante."

Esta definición contraviene a la establecida en el Código Civil anterior, el cual se apegaba a la doctrina tradicional y señalaba que el contrato de depósito sólo podría tener como objeto bienes muebles.

Las diferentes leyes, partiendo del Código Civil, han creado diversas especies de depósito, dependiendo de la materia que regulen, así encontramos el depósito civil, mercantil, administrativo y bancario.

1.7. Las diferentes clases de Depósito.

Existen diferentes clases de depósito, las cuales obedecen a la materia en la que tenga verificativo; pero, aún cuando tengan un objeto diferente, todos mantienen la esencia del depósito, consistente en la tradición de un bien para guardarlo, custodiarlo y posteriormente devolverlo.

Entre los diversos tipos de depósito se encuentran: depósito civil, depósito mercantil, depósito administrativo, secuestro y depósito bancario.

1.7.1. Civil.

En el derecho civil el depósito es considerado como un contrato, por lo tanto conlleva "un acuerdo de dos o más personas, que al expresar su consentimiento, buscan crear derechos y obligaciones"²⁷, es decir, que los sujetos intervienen voluntariamente, no existe una imposición de obligaciones como en el depósito laboral.

En este apartado se retoma la definición proporcionada por Rafael De Pina, quien señala que el depósito es un contrato por virtud del cual el depositario se obliga hacia el depositante a recibir una cosa, mueble o inmueble, que éste le confía y a guardarla para restituírsela cuando la pida.

Dicha definición es tomada por los legisladores en el Código Civil Mexicano, al establecer en su artículo 2516, que: "el depósito es un contrato por el cual el depositario se obliga hacia el depositante a recibir una cosa, mueble o inmueble, que aquél le confía, y a guardarla para restituirla cuando la pida el depositante". Por lo tanto, nuestra legislación, en cuanto al depósito, rompe con la doctrina de derecho Romano, pues ésta preveía dicha figura exclusivamente sobre bienes muebles.

Este contrato se ha clasificado como nominado, principal, consensual, bilateral, oneroso y de eficacia obligacional.

Es nominado porque en la misma ley le proporciona un nombre.

Es principal porque no requiere de otro contrato para su existencia o validez, y cuando el depósito se da en garantía, se convierte en un contrato de prenda.

²⁷ HUBER OLEA, Francisco José. Diccionario de Derecho Romano. Porrúa. México, 2000. p.108.

Es consensual toda vez que no se requiere la entrega de la cosa para su constitución, es decir, existe por el sólo acuerdo de las partes y por lo tanto la obligación nace *a posteriori* al contrato.

Bilateral porque ambas partes contraen obligaciones, el depositante la de entregar la cosa objeto del contrato, y el depositario, de recibir, guardar y restituirla al depositante.

Es oneroso ya que los provechos y gravámenes son recíprocos.

Por último, es de eficacia obligacional porque la obligación del depositante subsiste, aún cuando éste no haya realizado la entrega de la cosa objeto del contrato.

Los elementos esenciales en el depósito civil son:

- Consentimiento: el acuerdo de voluntades debe recaer tanto para la creación de obligaciones, como la persona y la cosa. Esta exteriorización de voluntades puede ser tácita o expresa.
- Objeto: el objeto jurídico consiste en la obligación de dar y hacer, y el objeto material pueden ser bienes muebles o inmuebles, los cuales pueden ser fungibles como lo establece el artículo 2516 del Código Civil Federal.

Sus elementos de validez son:

- Formalidad: no se requiere formalidad alguna para celebración del contrato de depósito.

- Capacidad: el depositante y el depositario no requieren de alguna capacidad especial para celebrar este contrato, toda vez que no se transmite la propiedad del bien.

Respecto a las obligaciones que contraen los contratantes, el Código Civil Federal prevé para el depositante las siguientes:

1. Pagar la retribución exigida por el depositario, la cual se encuentra prevista en el artículo 2517.
2. El artículo 2532, obliga al depositante a indemnizar al depositario de todos los gastos originados por la guarda del bien, así como los perjuicios ocasionados por dicho depósito.

El depositario contrae las siguientes obligaciones:

1. Recibir la cosa objeto del depósito, esta obligación es de hacer para el depositario.
2. Guardar y conservar la cosa objeto del depósito, posterior a la recepción del bien. Si se trata de bienes muebles, el depositario debe realizar todos los actos necesarios para que no sufran daños o menoscabos, en caso de que sean bienes inmuebles que produzcan rentas, se considera que el depositario las puede cobrar. Por lo tanto el depositario responderá de los menoscabos, daños y perjuicios que sufran las cosas depositadas por su malicia o negligencia (artículo 2522, Código de Civil), así como de la pérdida de la cosa (artículo 2018, Código Civil).

3. Restituir la cosa, el depositario debe devolver la cosa objeto del depósito en el plazo fijado en el contrato, o bien, cuando lo exija el depositante, aunque se le debe dar un tiempo necesario. El artículo 2529 del Código Civil faculta al depositario a devolver de forma anticipada el bien, cuando exista causa justificada. La devolución debe ser al depositante y en el lugar convenido, a falta de convenio, será en donde se halle el bien, según lo establece el artículo 2527 de la ley de la materia.

El derecho de retención a favor del depositario va a tener verificativo en los siguientes casos:

- Cuando el depositario tiene conocimiento de que la cosa es robada o conoce quién es el dueño, lo cual se encuentra establecido en el artículo 2523 del Código Civil.
- El artículo 2530 del Código Civil prevé que el depositario puede ejercer el derecho de retención cuando se da cuenta y prueba que la cosa objeto del depósito es propia.
- Cuando, conforme al artículo 2528 del Código Civil, exista un mandato judicial de retener o embargar el bien.

El depositario no tiene derecho a retener el bien objeto del depósito para garantizar el pago del mismo, o los gastos realizados en conservación de la cosa.

Las causas de terminación del contrato de depósito civil son las siguientes:

- a) Vencimiento del plazo convenido.

b) Destrucción de la cosa objeto del depósito.

c) Desistimiento unilateral del depositante o del depositario.

1.7.2. Mercantil.

Las leyes mercantiles no proporcionan un concepto propio de depósito, y se acude al concepto previsto por el artículo 2516 del Código Civil, antes citado, adecuándolo a las características del depósito mercantil, con lo establecido en el artículo 332 del Código de Comercio: "Se estima mercantil el depósito si las cosas depositadas son objeto de comercio, o si se hace a consecuencia de un operación mercantil".

La diferencia entre el depósito mercantil y el civil radica básicamente en la disponibilidad, pues en tanto que en el derecho civil el depositario es un poseedor derivado y el depositante es un poseedor directo por ser el propietario de la cosa, el primero de ellos no puede disponer de la cosa, no la puede usar, ya que el depositante puede exigirle en todo momento la devolución, como lo estipula la legislación de la materia; en el depósito mercantil existen normas que facultan al depositario a disponer del bien depositado con la condición de conservar siempre una cantidad y calidad igual del bien, para restituirla en los términos pactados en los contratos celebrados para tal efecto.

El depósito mercantil puede ser regular o irregular, el primero es cuando el depositario se obliga a la custodia y restitución de la misma cosa que se le entrega, y no se da una transmisión de dominio por parte del depositante, por lo que no se considera una operación de crédito en sentido estricto, estos depósitos pueden consistir en dinero o títulos de crédito. Este tipo de depósito

se encuentra establecido en los artículos 268 y 276 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, que a la letra dicen:

“Artículo 268. Los depósitos que se constituyan en caja, saco o sobre cerrado, no transfiere la propiedad al depositario y su retiro quedará sujeto a los términos y condiciones que en el contrato mismo se señalen.”

“Artículo 276. El depósito bancario de títulos no transfiere la propiedad al depositario, a menos que, por convenio escrito, el depositante lo autorice a disponer de ellos con obligación de restituir otros tantos títulos de la misma especie.”

El depósito irregular opera cuando el depositario restituye otro tanto igual de las cosas o valores recibidos del depositante, pero no van a ser las mismas cosas que recibió. Esta figura toma su fundamento en el artículo 338 del Código de Comercio, 283 y 267 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, los cuales se transcriben a continuación:

“Artículo 338. El acreedor prendario, además de estar obligado a la guarda y conservación de los bienes o títulos dados en prenda, debe ejercitar todos los derechos inherentes a ellos, siendo los gastos por cuenta del deudor, y debiendo aplicarse en su oportunidad al pago del crédito todas las sumas que sean percibidas, salvo pacto en contrario. Es nulo todo convenio que limite la responsabilidad que para el acreedor establece este artículo.”

“Artículo 283. En el caso de depósito de mercancías o bienes genéricamente designados, los almacenes sólo están obligados a conservar una existencia igual, en calidad o en cantidad, a la que hubieren sido materia de depósito, y serán de su cuenta todas las pérdidas que ocurran por alteración o descomposición de los bienes o mercancías, salvo las mermas naturales cuyo

monto quede expresamente determinado en el certificado de depósito relativo. Los almacenes podrán en el caso a que este artículo se refiere, disponer de los bienes y mercancías que hayan recibido a condición de conservar siempre una existencia igual en cantidad y calidad a la que está amparada por los certificados de depósito correspondiente.”

“Artículo 267. El depósito de una suma determinada de dinero en moneda nacional o en divisas o monedas extranjeras transfiere la propiedad al depositario y lo obliga a restituir la suma depositada en la misma especie, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente 268.”

El depósito irregular tiene las siguientes características:

1. Opera una transmisión de dominio de la cosa depositada a favor del depositario.
2. La conservación de la cosa se traduce en la existencia de un tanto equivalente a la cosa depositada.
3. La obligación de restitución se cumple entregando al depositante otro tanto igual de la misma especie y calidad.

1.7.3. Administrativo.

Rafael Rojina Villegas señala que esta institución tiene verificativo “cuando alguna ley ordena con motivo de una concesión, permiso o autorización administrativa, la necesidad de constituir un depósito ante un órgano del Estado”.²⁸

²⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael. *Op. Cit.* p.17.

El depósito administrativo pierde tal calidad y se convierte en judicial cuando la ley requiere un depósito en calidad de caución, en estos casos se convierte en un prenda.

La caución, como lo define la Suprema Corte de Justicia es "la seguridad que da una persona a otra de que cumplirá lo pactado, prometido o mandado"²⁹, por lo tanto, el fin principal en la figura de la caución es obtener la satisfacción del deber que le dio origen, y pasa a segundo término la guarda y custodia del bien.

Cabe señalar que la prenda, como lo disponen los artículos 2856 y 2858 del Código Civil para el Distrito Federal, es el contrato mediante el cual el deudor o un tercero entrega una cosa a otra persona denominada el acreedor, para asegurar el crédito que tiene el primero, obligándose el acreedor a devolverla después de que se haya satisfecho el deber por parte del acreedor o del tercero, definición de la que se desprende que el objeto en este tipo de contrato dista del objeto del depósito.

Así encontramos un ejemplo de caución, en el artículo 20, fracción I, de nuestra Constitución, antes de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008, el cual dice a la letra:

²⁹ CAUCION EN EL AMPARO, FORMA DE LA. El artículo 174 de la Ley de Amparo dispone que la suspensión surtirá efectos si se otorga caución en los préstamos del artículo 173, esto es, que sea bastante para responder de los daños y perjuicios que pueda ocasionar a tercero. Ahora bien, por caución debe entenderse la seguridad que da una persona a otra de que cumplirá lo pactado, prometido o mandado. Esta seguridad se da presentando fiadores, obligando bienes o prestando juramento. En tal virtud, existiendo diversas formas de otorgar caución, debe estimarse que los interesados pueden optar por cualquiera de ellas, siempre que sean de las expresamente señaladas en la citada Ley de Amparo; depósito, fianza o hipoteca; por tanto, el presidente de una Junta de Conciliación y Arbitraje no debe imponer a una de las partes la obligación de constituir depósito, sino que únicamente debe fijarle el monto de la caución, para que dicha parte se encuentre en aptitud de ofrecer la forma que estime conveniente. Queja 133/64. Ricardo D. Estrada Vázquez. 29 de enero de 1965. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Sexta Época, Quinta Parte: Volumen LXXXVIII, página 10. Queja 70/64. Hotel San Carlos. 1o. de octubre de 1964. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal. Sexta Época. Registro: 273570. Instancia: Cuarta Sala. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XCI. Materia(s): Civil. Tesis. Página: 11.

“Artículo 20. En todo proceso de orden penal, el inculpado, la víctima o el ofendido, tendrá las siguientes garantías:

“A. Del inculpado:

“I. Inmediatamente que lo solicite, el juez deberá otorgarle la libertad provisional bajo caución, siempre y cuando no se trate de delitos en que, por su gravedad, la ley expresamente prohíba conceder este beneficio. En caso de delitos no graves, a solicitud del Ministerio Público, el juez podrá negar la libertad provisional, cuando el inculpado haya sido condenado con anterioridad, por algún delito calificado como grave por la ley o, cuando el Ministerio Público aporte elementos al juez para establecer que la libertad del inculpado representa, por su conducta precedente o por las circunstancias y características del delito cometido, un riesgo para el ofendido o para la sociedad.”

“El monto y la forma de caución que se fije, deberán ser asequibles para el inculpado. En circunstancias que la ley determine, la autoridad judicial podrá modificar el monto de la caución. Para resolver sobre la forma y el monto de la caución, el juez deberá tomar en cuenta la naturaleza, modalidades y circunstancias del delito; las características del inculpado y la posibilidad de cumplimiento de las obligaciones procesales a su cargo; los daños y perjuicios causados al ofendido; así como la sanción pecuniaria que, en su caso, pueda imponerse al inculpado.”

“La ley determinará los casos graves en los cuales el juez podrá revocar la libertad provisional.”

Otro ejemplo se prevé en el artículo 135 de la Ley de Amparo que dispone:

“Artículo 135. Cuando el amparo se pida contra el cobro de contribuciones y aprovechamientos, podrá concederse discrecionalmente la suspensión del acto reclamado, la que surtirá efectos previo depósito del total en efectivo de la cantidad a nombre de la Tesorería de la Federación o la de la entidad federativa o municipio que corresponda, depósito que tendrá que cubrir el monto de las contribuciones, aprovechamientos, multas y accesorios que se lleguen a causar, asegurando con ello el interés fiscal. En los casos en que se niegue el amparo, cuando exista sobreseimiento del mismo o bien cuando por alguna circunstancia se deje sin efectos la suspensión en el amparo, la autoridad responsable hará efectivos los depósitos.”

“El depósito no se exigirá cuando se trate del cobro de sumas que excedan de la posibilidad del quejoso, según apreciación del juez, o cuando previamente se haya constituido la garantía del interés fiscal ante la autoridad exactora, o cuando se trate de persona distinta del causante obligado directamente al pago; en este último caso, se asegurará el interés fiscal por cualquiera de los medios de garantía permitidos por las leyes fiscales aplicables.”

1.7.4. Secuestro.

El Código Civil define al secuestro en su artículo 2539, como “el depósito de una cosa litigiosa en poder de un tercero, hasta que se decida a quien deba entregarse”, de lo que se desprende que se sustrae la disponibilidad que tiene los litigantes respecto del bien, durante el litigio.

El secuestro, señala Rojina Villegas, no implica necesariamente un contrato, sino el acto mismo del depósito, y que aún cuando el secuestro convencional tiene características de depósito, se encuentra bajo un régimen especial.

El secuestro se ha dividido en dos tipos, los cuales a continuación se exponen:

1. Convencional. Cuando los litigantes convienen en manos de quien se depositará el bien que originó el litigio, y se encuentra previsto en el artículo 2541 del Código Civil. En este depósito intervienen:

- Litigantes. Las partes en el juicio en donde se resuelve sobre la propiedad o posesión del bien objeto del secuestro.
- Secuestratario. El tercero que va a recibir, guardar y devolver el bien.

Es importante destacar que en el depósito convencional, según lo prevé la Suprema Corte de Justicia, no se puede llegar al remate de los bienes objeto de dicho secuestro, toda vez que el mismo sólo fue convenido por las partes, sin mediar la intervención de la Autoridad Judicial; por lo tanto, para que pueda haber el remate de bienes debe existir orden judicial que ordene el secuestro.³⁰

³⁰ SECUESTRO CONVENCIONAL. La ley admite el secuestro convencional, pero para que pueda llegarse al remate de los bienes secuestrados, es necesario que exista el secuestro judicial. Ni en virtud de una transacción, ni por medio del establecimiento de un procedimiento convencional, puede mudarse la naturaleza jurídica de un acto; si el secuestro convencional es el que se verifica por mutuo acuerdo de las partes contendientes, y el judicial requiere forzosamente la intervención de la autoridad respectiva, no pueden exigir los interesados que en virtud de una estipulación, sea considerado un depósito como secuestro judicial, si solamente tiene el carácter de convencional; así, si una estipulación en un convenio, establece la constitución del secuestro convencional, y no media una orden explícita del Juez, que sea capaz de transformar el secuestro convenido en judicial, en realidad no ha habido embargo, a pesar del convenio, y, por lo mismo, no puede procederse al remate de los bienes secuestrados. Podrá afirmarse que la estipulación contenida en la cláusula de una transacción, que establezca el secuestro convencional, puede fundar la orden explícita a que se refiere el artículo 795 del Código de Procedimientos Civiles, teniéndose por designados, de antemano, los bienes materia del embargo judicial, pero de ninguna manera es capaz de obligar a los tribunales, a considerar como secuestro judicial al que solamente tiene el carácter de convencional. Amparo civil en revisión 2810/31. Oropesa Joaquín. 2 de septiembre de 1932. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Francisco Díaz Lombardo. La publicación no menciona el nombre del ponente. Quinta Época. Registro: 362403. Instancia: Tercera Sala. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XXXVI. Materia(s): Civil. Tesis. Página: 50.

2. Judicial. Como su propio nombre lo dice, se constituye cuando lo ordena la autoridad judicial ante la cual se está ventilando el litigio, por lo tanto, no existe un consentimiento o acuerdo libre de voluntades entre los sujetos del depósito, y el aseguramiento se da aún en contra de la voluntad del dueño o poseedor. Este depósito se rige por las reglas establecidas por el Código de Procedimientos Civiles.

Rafael Rojina clasifica al secuestro judicial como "un acto jurídico plurilateral, de autoridad, de naturaleza compleja, en el que intervienen las voluntades del ejecutante, del executor y del depositario".³¹

Los sujetos del secuestro judicial son:

- Juez.- Es quien decretar el secuestro.
- Secretario Actuario.- Quien cumple con el secuestro decretado por el Juez.
- Litigantes.- Las personas que se presume que son propietarias o poseedoras del bien objeto del depósito.
- Secuestratario.- El tercero que va a recibir, guardar y devolver la cosa depositada.

En ambos secuestros el depositario va a estar obligado a custodiar y conservar la cosa hasta que se decida el juicio, y devolverla a quien, conforme a la sentencia, tenga derecho a ella, lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 2541 del Código Civil; pero, si la naturaleza de los bienes objeto del secuestro judicial requiere más que la simple guarda de los bienes, el

³¹ ROJINA VILLEGAS, Rafael. *Op. Cit.* p. 33.

depositario va a quedar obligado a realizar actos de administración o intervención respecto de dichos bienes.

El artículo 2542 del Código Civil, prevé que, sólo por orden judicial o acuerdo de los litigantes, podrá devolver el bien antes de que se dicte la sentencia respectiva.

Respecto a las obligaciones que se generan para el depositante en el secuestro, a diferencia del depósito civil, las van a cumplir ambos litigantes y por lo tanto los dos cubrirán la remuneración del depositario y la indemnización por gastos, daños y perjuicios.

Planiol y Ripert sostienen que la diferencia entre el depósito y el secuestro, es que este último puede constituirse también sobre bienes inmuebles, y que el secuestratario generalmente puede realizar actos de administración, por lo que su función se puede confundir con la del mandato.

1.7.5. Bancario.

El depósito bancario es considerado como la operación básica de las instituciones bancarias, por medio de la cual se allegan de capitales para la realización de su función bancaria.

Las leyes de la materia no proporcionan un concepto de este tipo de depósito, por lo tanto, para definirlo se parte del derecho civil, y Rogelio Guzmán lo define como el contrato por medio del cual "el depositante entrega una suma de dinero en moneda nacional o, en su caso, en moneda extranjera, a una institución de crédito para su ahorro o inversión a la vista o a plazo, obligándose la misma a restituir la suma que ampara el recibo de depósito más

un interés en la misma especie³², encontrando su fundamento en los siguientes artículos de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito:

El artículo 46 de la Ley de Instituciones de Crédito clasifica al depósito bancario de la siguiente forma:

- a) A la vista. Es el depósito en el que la institución de crédito se obliga a restituir lo depositado en cualquier momento en que el depositante lo solicite, es decir, que la disponibilidad que tiene el cliente es absoluta, y generalmente se lleva a cabo mediante el contrato de depósito bancario a la vista en cuenta de cheques.
- b) Retirable en días preestablecidos. Como su nombre lo dice, solamente se podrán realizar retiros con base al saldo existente y en los días que establezcan en la apertura.
- c) De ahorro. Son los depósitos bancarios de dinero con interés capitalizable, se documentan con una libreta contrato las cuales contendrán las condiciones respectivas y constituyen un título ejecutivo en contra de la institución depositaria. Este depósito va ser de carácter irregular y de previo aviso.
- d) A plazo. Es cuando se determina desde el inicio del depósito el se fija la fecha de disposición de la cosa depositada, por lo que se puede afirmar que tiene la finalidad económica de garantizar a la Institución bancaria el goce o usufructo de la cosa que recibe, lo que se traduce en la indisponibilidad de la cosa entregada por todo el tiempo establecido en perjuicio de la persona que hizo la

³² GUZMÁN HOLGUÍN, Rogelio. Derecho Bancario y Operaciones de Crédito. Porrúa. México, 2002. p. 202.

entrega de la misma. A diferencia del depósito a plazo, el preaviso puede hacerse en cualquier momento, a voluntad del depositante, incluso en el mismo día en que se haya constituido el depósito, pues depende de la voluntad del depositante el momento de hacer posible su disposición sobre el depósito.

- e) En Almacenes Generales de Depósito. Este tipo de almacenes son organizaciones auxiliares de crédito, que tienen por objeto el almacenamiento, guarda y conservación de bienes o mercancías y la expedición de certificados de depósito y bonos de prenda. En los almacenes generales de depósito se pueden realizar depósitos de bienes o mercancías de cualquier clase y únicamente los almacenes autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrán realizar depósitos de mercancías de régimen fiscal. Esta clase de depósito a su vez se divide en depósito individualmente designado y depósito genéricamente designado, el primero se trata de un depósito regular, es decir, que el almacén no puede disponer de ese depósito, sólo le corresponde la guarda, y como consecuencia las pérdidas generadas van a ser en perjuicio del depositante. En el segundo de ellos, el depositante transfiere el dominio de la cosa depositada al almacén, y este puede disponer del depósito; pero, responderá con la misma cantidad y calidad del depósito.

Los principales actores en el derecho laboral son el trabajador y el patrón, el patrón como dueño de los bienes de la producción, de la empresa, y el trabajador con el objeto de obtener los recursos para cubrir sus necesidades, presta su servicio personal subordinado al patrón. Esta relación en desigualdad de condiciones hace necesario que los trabajadores se una en una coalición denominada sindicato, para defender sus intereses frente al patrón, mediante

diversos medios de defensa, siendo la más eficaz la huelga. La huelga tiene como fin primordial generar una presión para que el patrón cumpla con las peticiones de sus trabajadores para mejorar las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios personales.

La figura del depósito ha sido adecuada a las diferentes ramas del derecho, así tenemos que el depósito civil, mercantil, administrativo, bancario y el secuestro; pero todas ellas conservan las características principales, que son la tradición del bien, la custodia y la restitución del mismo.

CAPÍTULO 2

LA EMPRESA COMO DEPOSITARIA DE LOS BIENES DURANTE LA PREHUELGA.

La huelga se ha dividido doctrinariamente en dos etapas, la primera de ellas se denomina prehuelga, consistente en el espacio de tiempo entre la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores hasta la suspensión de labores. Mario de la Cueva define a esta etapa como "el 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 se 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 fin a la amenaza de huelga".³³

Santos Azuela difiere de la opinión de Mario de la Cueva, al señalar que la prehuelga comprende desde la deliberación de la huelga por los trabajadores hasta la realización de la suspensión de labores, esto es, que la prehuelga empieza desde el momento en que los trabajadores manifiestan su acuerdo o desacuerdo para modificar las condiciones de trabajo o respecto del actuar del patrón. Este consenso es considerado por Luisa Riva Sanseverino como "un acto de concertación interna"³⁴ del sindicato huelguista.

Respecto de la duración de la fase de prehuelga, Mario de la Cueva afirma que es variable, ya que el patrón puede allanarse a las peticiones o se

³³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. 6ª. Edición. México. 1991. p. 632.

³⁴ Citado por SANTOS AZUELA, Héctor. "La Prehuelga en el Derecho Mexicano del Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho de México, t. XLIV. Mayo-Agosto. 1994. Universidad Nacional Autónoma de México, p. 168.

puede llegar a una conciliación; pero, como señala Climent Beltrán, este allanamiento o conciliación significa que obtuvo la finalidad de la huelga, y no una variación en el periodo de duración de la prehuelga. La Ley es clara y precisa al establecer en su artículo 920 fracción II, que el aviso de suspensión debe darse por lo menos seis días antes, y si se trata de servicios públicos deben ser diez días antes, es decir, que la etapa de prehuelga puede durar seis o diez días.

En la etapa de prehuelga la junta ejerce una función administrativa, puesto que sólo es mediador, haciendo llegar el pliego de peticiones de los trabajadores huelguistas al patrón, sin que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, la justificación o injustificación de la Huelga. A este al respecto, hay autores de Derecho, como Néstor de Buen, José Dávalos Morales y Héctor Santos Azuela, que difieren de esta posición argumentando que conforme al artículo 923 de la Ley del Trabajo, se faculta al Presidente de la Junta para a negar la tramitación del emplazamiento cuando, a su consideración, el escrito de peticiones no cumpla con los requisitos previstos en el artículo 920 del mismo ordenamiento, o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, o cuando se pida la firma de un contrato colectivo existiendo ya uno depositado en la Junta de Conciliación competente. Con esta disposición se abre la posibilidad de que el patrón junto con un sindicato "blanco" registren un contrato colectivo sin que los trabajadores tengan conocimiento del mismo, creando así un impedimento para ejercitar el derecho de huelga que tienen los trabajadores para mejorar su condiciones de trabajo. Asimismo, esta disposición coarta el derecho de huelga que tienen las coaliciones de trabajadores no sindicalizadas al exigir que, antes de dar trámite al emplazamiento, el Presidente debe verificar que quien la solicite sea el sindicato titular o el sindicato administrador.

2.1. Presentación del escrito de peticiones de los trabajadores.

La Ley Laboral utiliza de forma indistinta los términos emplazamiento y pliego de peticiones, términos que son totalmente distintos ya que el emplazamiento es el aviso que se le da al patrón respecto de las peticiones de sus trabajadores con la advertencia de que, si no da cumplimiento a dichas peticiones en un plazo determinado, los trabajadores suspenderán las labores; en tanto que el escrito de peticiones de los trabajadores, como su nombre lo dice, va a contener las peticiones, el objeto de la huelga y el día y hora en que se suspenderán las labores, y es, siguiendo De la Cueva, junto con el anuncio del ejercicio del derecho a huelga, los elementos esenciales del emplazamiento.

La presentación del escrito de peticiones de los trabajadores es el inicio del ejercicio del derecho a huelga previsto en el artículo 123 fracciones XVII y XVIII de la Constitución, difiriendo por tanto con el criterio de Mario de la Cueva, quien señala que el ejercicio de este derecho se inicia hasta el día que se suspenden las labores, señalado en el pliego de peticiones presentado ante la Autoridad.

El legislador en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos con los que debe contar el escrito de peticiones de los trabajadores, y son los siguientes:

“I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciará 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.”

El escrito va dirigido al patrón y no a la Junta, como sucede algunas veces en la práctica, esto con motivo de que el procedimiento de huelga es un

procedimiento extraordinario y no ordinario, y la Junta sólo tiene la función de hacer llegar al patrón el escrito de peticiones de sus trabajadores inconformes, y no se trata de un emplazamiento a juicio como sucede en el procedimiento ordinario.

El escrito es dirigido al patrón porque los trabajadores por medio de dicho documento le hacen saber sus peticiones, ya que es el patrón el único que puede dar cumplimiento a éstas. No se debe dirigir a la Junta, ya que ésta únicamente tiene la función de hacer saber al patrón las peticiones de sus trabajadores.

Antes de la reforma de 1980, el anunciar una fecha fija para el estallamiento de la huelga era una causa de improcedencia, porque no se encontraba previsto en la ley, ahora, como se puede observar, constituye un requisito de forma.

Por último, si la causa de la huelga es obtener la celebración del contrato colectivo, se debe presentar el proyecto del mismo, el cual deberá contener el tabulador de salarios, ya que en caso contrario la huelga puede ser declarada inexistente.³⁵

³⁵ HUELGA. REVISION DE CONTRATO COLECTIVO. INEXISTENCIA DE LA. SI NO SE ADJUNTA EL TABULADOR DE SUELDOS. Es legal la determinación del juez a quo cuando considera que la Junta incorrectamente resuelve que la huelga es existente, porque dejó de apreciar que siendo el objeto del paro de labores la firma de un contrato colectivo de trabajo, el sindicato emplazante omitió adjuntar el tabulador de sueldos, ya que con ello se priva a las partes de los elementos necesarios para satisfacer los presupuestos de las fracciones I y II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al desconocerse los salarios pretendidos por los trabajadores, lo que encuentra apoyo en el artículo 393 en relación con la fracción II del artículo 459 del ordenamiento legal invocado, pues al no producir efectos el contrato por la falta de uno de los requisitos de existencia, el procedimiento de huelga no puede alcanzar su objeto. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 391/94. Construcción de Obras Civiles, S. A. de C. V. 11 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega. Octava Época. Registro: 208446. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XV-II, Febrero de 1995. Materia(s): Laboral. Tesis: I.1o.T.480 L. Página: 352.

“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 telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta;”

El escrito se presenta por duplicado porque con el original se formará el expediente respectivo, mientras que la copia se entregará al patrón en el momento del emplazamiento. A esta entrega de pliego de peticiones no son aplicables las reglas para las notificaciones establecidas en el artículo 743 de la Ley Laboral, toda vez que no se trata de un procedimiento individual de trabajo, sino de un procedimiento extraordinario al que le son aplicables las fracciones II y III del artículo 928 del mismo ordenamiento, esto es, las notificaciones surten efectos desde el día y hora en que se realizan, y todos los días son hábiles, por lo cual la Junta de Trabajo tiene guardias permanentes para estos efectos.

“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.”

En esta fracción se prevé la duración de la etapa de la prehuelga, término que no se computa por días naturales, sino de momento a momento, esto es, el primer día transcurre a partir de la hora de la notificación y concluye al siguiente día a la misma hora, y así sucesivamente. La suspensión de labores debe darse en la fecha y hora señalada en el pliego de peticiones, ya que en

caso contrario la huelga quedará sin efecto, puesto que el patrón debe tener la certeza de esta suspensión para tomar las medidas necesarias.

El aviso del término de prehuelga constituye, citando a Climent Beltrán, una seguridad jurídica para las partes, toda vez que tanto los trabajadores como los patrones quedan sujetos a ese término sin poder contrariarlo.

La Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado respecto del término mínimo señalado por esta fracción, sosteniendo que el hecho de que el sindicato inicie el paro de labores con posterioridad al término mínimo, no es motivo de calificar a la huelga como inexistente, pero, sí puede dar origen a diversas acciones que puede ejercitar la empresa por ese incumplimiento por parte del sindicato.³⁶

³⁶ HUELGA, PRÓRROGA DE LA FECHA EN QUE DEBEN SUSPENDERSE LAS LABORES CON MOTIVO DEL MOVIMIENTO DE.- La fracción I del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, sólo establece que "el aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo", y este requisito se encuentra establecido en la ley, con el único objeto de que las partes, y especialmente el patrón, se prevenga contra las consecuencias de la huelga, y sobre todo, con el objeto de que medie un lapso que les permita llegar a una solución conciliatoria, cumpliendo en esta forma con el espíritu que anima a toda la legislación del trabajo por lo que hace a la tramitación y solución de los conflictos obrero-patronales. Dada la importancia que la ley concede a tales propósitos, señala a los trabajadores el término mínimo que deben dejar transcurrir antes de paralizar el trabajo, obligándolos a respetarlo, bajo pena tan severa, como es la de que se declare inexistente el movimiento de huelga; de tal manera que los trabajadores, en ningún caso, aun en aquel en que el patrón hubiese dejado de contestar en tiempo el pliego de peticiones o lo hubiere contestado negativamente, podrían anticipar la fecha de la huelga, sin incurrir en la sanción prevista; pero ésta, dada su naturaleza, sólo es aplicable en forma restrictiva y para el caso previsto, sin que pueda hacerse extensiva a casos en que cumpliéndose con el requisito establecido por la ley, se dejaron transcurrir los seis días que como plazo mínimo se fija. El hecho de que el movimiento de huelga no hubiera estallado precisamente el día fijado por el sindicato emplazante, sino dos días después, en todo caso podría dar origen a nuevas acciones ejercitables por la empresa, pero nunca por no existir precepto legal alguno que lo autorice, a la aplicación de sanción tan grave como lo es la declaración de inexistencia del movimiento de huelga, cuyas consecuencias son el que se fije a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan al trabajo; se les aperciba de que por el solo hecho de no acatar la resolución se declaren rotos los contratos de trabajo; se declare que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad contra los que se rehúsen a continuar el trabajo y se dicten las medidas pertinentes, para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo, continúen en él. Amparo en revisión en materia de trabajo 269/45.-Cía. Manufacturera de Muebles La Malinche, S.A.-16 de abril de 1945.-Cinco votos.-Relator: Antonio Islas Bravo. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXXXIV, página 711, Cuarta Sala.

Es importante señalar que cuando la causa de la huelga es la revisión del contrato colectivo, la huelga debe iniciar a las cero horas del día en que haya vencido el contrato, ya que si inicia antes será calificada de extemporánea, y si inicia después, el contrato ya habrá vencido, y esto constituye una causa de improcedencia.

Tratándose de revisión del contrato colectivo se ha confundido el término de prehuelga y el término que se tiene para presentar la solicitud de revisión, por lo que resulta conveniente señalar que el primero obedece a la regla establecida en la fracción aquí analizada, y el segundo se rige por lo dispuesto en los artículos 399 y 399-bis, es decir, que la solicitud debe presentarse directamente al patrón en un término de 60 días si se trata de revisión integral o 30 días si sólo se revisarán los salarios.

En el caso de que la huelga tenga como objeto la celebración o revisión del contrato-ley, la Ley señala en el artículo 938, fracción II, que el término entre la presentación del escrito de peticiones y la suspensión de actividades podrá ser de treinta días o más. Cabe resaltar que en esta fracción el término se computará a partir de la fecha de presentación del escrito de peticiones ante la Autoridad, y no a partir del emplazamiento a los patronos.

El artículo 353-R de la Ley del Trabajo regula de forma especial el periodo de prehuelga cuando se trata de universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley, estableciendo que dicho periodo no podrá ser menor a diez días.

Para efectos de la última fracción del artículo 920, la Ley del Trabajo considera como servicios públicos los enumerados en el artículo 925, y son:

1. Comunicaciones y transportes;

2. Luz y energía eléctrica;
3. Limpia;
4. Aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de la población;
5. Gas;
6. Sanitarios;
7. Hospitales;
8. Cementerios;
9. Alimentación, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Mario de la Cueva ha manifestado que el término adecuado para estos servicios es el de "servicios esenciales a la vida de la comunidad", ya que la falta de prestación de dichos servicios es de gran impacto para toda la sociedad. Asimismo, José Dávalos Morales argumenta que no todos los servicios prestados por el Estado son esenciales, y que las empresas privadas pueden también brindar servicios esenciales para el pueblo. Es necesario señalar que como los servicios esenciales limitan el derecho a huelga, éstos deben representar verdaderas necesidades para la población, que su irrupción, conforme a la Organización Internacional de Trabajo, pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población. Cabanellas señala que con estas limitaciones no se trata de un desconocimiento al derecho de huelga, sino que tiene como objetivo garantizar el orden de la sociedad, impidiendo así que se afecten algunas instituciones jurídicas. Con base en los anteriores razonamientos, se adopta la idea de que sea modificado dicho término en la Ley Federal del Trabajo, y que se cree una lista de servicios esenciales para que no quede a la consideración de la Junta de Trabajo su determinación, creando así seguridad jurídica para los trabajadores.

Los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Laboral son denominados por José Dávalos Morales como requisitos de forma, señalando como requisitos de fondo los previstos en el artículo 923 del mismo ordenamiento, y que a continuación se enumeran:

1. El escrito de peticiones debe ser presentado por el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato ley, o por la coalición de sindicatos cuando la huelga tenga como objeto la celebración o revisión del contrato ley; y,
2. En caso de que los trabajadores soliciten la firma de un contrato colectivo, no debe existir un contrato colectivo ya depositado en la Junta.

Estos requisitos, conforme a Héctor Santos Azuela propician la existencia de los contratos que él llama "de protección", es decir, los contratos que el patrón firma con sindicatos blancos, registrados momentos antes del emplazamiento, evitando así firmar un contrato verdadero con sus trabajadores.

El Presidente de la Junta debe verificar que se cumplan con estos requisitos antes de dar trámite al emplazamiento, para que de esta forma se garantice el ejercicio del derecho de huelga y se eviten huelgas notoriamente inoperantes, por lo que se puede decir que la inobservancia a estos dos requisitos constituyen causas de improcedencia del escrito de emplazamiento, en cuyo caso la Junta no dará trámite al emplazamiento, lo cual deberá certificarlo en autos y notificarlo al promoverte por escrito.

Asimismo, esta disposición nos conduce nuevamente a la legitimación que debe tener el sindicato o la coalición para ejercitar el derecho de huelga, pues si se permitiera que cualquier persona presentara el escrito de peticiones,

se estaría en presencia de una inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los patrones y se dejaría sin eficacia el derecho de huelga.

Es conveniente mencionar que los trabajadores pueden solicitar la firma del contrato colectivo a través de la demanda de cambio de titularidad, mediante un procedimiento especial, motivo por el cual resulta totalmente antijurídico tramitar el procedimiento de huelga para dicha petición.

El artículo 923, que se está analizando, no faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar por terminado el procedimiento de huelga ya iniciado, sólo implica no dar trámite al escrito de peticiones de los trabajadores de forma previa al inicio del procedimiento de huelga.

En el primer requisito se habla de la legitimación con la que cuenta el sindicato o la coalición de sindicatos para ejercitar el derecho de huelga, por lo tanto la legitimación se debe resolver antes de iniciar el procedimiento. La legitimación se estudiará a fondo en el siguiente tema (supra N° 2.2)

Cabe hacer mención que, conforme a Climent Beltrán, el contenido del pliego de peticiones de los trabajadores, el cual equivale a la pretensión en el derecho de huelga, constituye la parte sustantiva, "y lo adjetivo es el emplazamiento, que se equipara a la instancia procesal para el ejercicio de ese derecho"³⁷; por lo que el contenido del pliego en ningún momento habrá de cambiar, aún cuando se llegue a una conciliación entre las partes, o se prorrogue el término del aviso, o los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este último caso el procedimiento puede entrar en la etapa de imputabilidad al patrón, pero el pliego de peticiones no podrá ser modificado por ninguna de las partes.

³⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. 3ª. Edición. México. 2001. p. 267.

2.2. El emplazamiento a huelga.

Mario de la Cueva define a este emplazamiento como "el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga"³⁸; esto a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la Autoridad correspondiente.

En el emplazamiento a huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, como ya ha afirmado, sólo funge como mediador, haciendo llegar copia del pliego de peticiones de los trabajadores huelguistas al patrón, que conforme al artículo 921 de la Ley, lo hará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la presentación del escrito por parte de los trabajadores.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de dar trámite al emplazamiento, debe estudiar la legitimación del sindicato emplazante para ejercitar el derecho a huelga, es decir, la legitimación procesal; y la falta de la misma provoca la improcedencia del procedimiento, por tanto, se puede decir que constituye una verdadera condición para ejercitar el derecho a huelga.³⁹

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 632.

³⁹ HUELGA, EMPLAZAMIENTO DE. EXAMEN OFICIOSO DE LOS REQUISITOS. No puede aceptarse que una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sea mero amanuense, obligada a poner en práctica las facultades que la ley establece, por el sólo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga. TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Revisión 337/70. Coalición de Enfermeras y Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamaulipas. 13 de noviembre de 1970. Ponente: Carlos Reyes Galván. Nota: Enviada sin votación al Semanario Judicial de la Federación. En el Informe de 1970, la tesis aparece bajo el rubro "EMPLAZAMIENTO DE HUELGA, SU EXAMEN INMEDIATO." Registro No. 257056. Localización: Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación 23 Sexta Parte. Página: 27. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

Resulta conveniente distinguir entre legitimación en la causa y legitimación procesal, la primera, siguiendo el criterio de la Suprema Corte de Justicia, es una condición que debe cumplir una persona facultada para actuar en el proceso para obtener una sentencia favorable, por lo que se debe analizar cuando se resuelva el fondo del asunto; la segunda, es un presupuesto procesal, por lo que el juzgador debe resolverla previamente, y se puede decir que se trata de la titularidad de la acción y la facultad de hacerla valer.⁴⁰

Climent Beltrán afirma que durante la tramitación del emplazamiento a huelga se puede presentar la situación de que ya exista la suspensión de labores en la empresa en cuestión. Ante esta problemática el mismo autor afirma que se debe dar trámite al segundo emplazamiento sólo si el sindicato titular del contrato colectivo, haya suspendido las labores por violaciones al mismo, y durante esta suspensión haya fenecido la vigencia del contrato en cuestión, y el mismo sindicato emplace nuevamente a huelga para la revisión de dicho contrato. Esto en razón de que las dos notificaciones tienen un objeto diferente, y aún cuando ambos persiguen el equilibrio entre los factores de la

⁴⁰ LEGITIMACIÓN, ESTUDIO OFICIOSO DE LA. La legitimación de las partes constituye un presupuesto procesal que puede estudiarse de oficio en cualquier fase del juicio, pues para que se pueda pronunciar sentencia en favor del actor, debe existir legitimación ad causam sobre el derecho sustancial, es decir, que se tenga la titularidad del derecho controvertido, a fin de que exista una verdadera relación procesal entre los interesados. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo en revisión 410/91. Margarita Bertha Martínez del Sobral y Campa. 10 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Mario Machorro Castillo. Amparo en revisión 340/93. Salvador Cuaya Pacheco y otros. 15 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretario: Gonzalo Carrera Molina. Amparo en revisión 680/95. Fabio Jaime Mendoza Chávez. 17 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Enrique Baigts Muñoz. Amparo directo 728/98. Salvador Navarro Monjaraz. 27 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Meza Alarcón. Secretario: Enrique Baigts Muñoz. Amparo directo 244/2001. Benito Galindo Macedo. 7 de junio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Armando Pallares Valdez. Secretario: Eduardo Iván Ortiz Gorbea. Registro No. 189294. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIV, Julio de 2001. Página: 1000. Tesis: VI.2o.C. J/206. Jurisprudencia. Materia(s): Civil, Común.

producción, no se pueden lograr los dos objetivos con el procedimiento de huelga de la primera notificación. Por otra parte, si no se da trámite al segundo emplazamiento se afectaría el derecho que tienen los trabajadores a solicitar la revisión del contrato colectivo y, como consecuencia de ello se estaría imponiendo a dichos trabajadores un contrato colectivo al prorrogar la vigencia del mismo, puesto que la huelga no interrumpe el término de vigencia del contrato colectivo. En este caso puede proceder la acumulación de los dos procedimientos solamente si son sometidos por los trabajadores a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Siguiendo con los razonamientos de Climent Beltrán, se debe negar la procedencia del segundo emplazamiento a huelga, sin importar el objeto que se exprese para la suspensión, en el caso de que el sindicato que la solicite no tenga la titularidad del contrato colectivo, la huelga haya sido estallada por otro sindicato de la misma rama industrial, sea o no titular del contrato colectivo, y ésta haya sido calificada de existente; ya que si fue calificada de existente es porque el sindicato que estalló la huelga representa el mayor interés profesional de los trabajadores, por lo tanto el segundo sindicato emplazante carece de legitimación para ejercer el derecho a huelga.

2.3. Efectos del emplazamiento a huelga.

El "efecto natural" del emplazamiento a huelga, como lo denomina Mario de la Cueva, es hacer saber al patrón la inconformidad de sus trabajadores respecto de las condiciones de trabajo o del actuar del propio patrono, por medio del escrito de peticiones, esto es, que el patrón queda notificado.

Asimismo, con el emplazamiento se constituye al patrón como depositario de los bienes de la empresa o establecimiento hasta que se

suspendan las labores por los trabajadores. Efecto que se analizará con detenimiento (supra Nº 2.4).

Una vez realizado el emplazamiento a huelga al patrón, conforme al artículo 924 de la Ley Laboral reformado, no se podrá ejecutar sentencia alguna, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes del establecimiento o empresa, esta prohibición existe en razón de que el patrón podría realizar maniobras para quedar en estado de insolvencia ante las peticiones de sus trabajadores, como por ejemplo llevar a cabo un juicio reclamando el pago de las rentas del inmueble en donde se localizara la empresa. De esta forma se trata de asegurar el cumplimiento por parte del patrón a las peticiones de sus trabajadores.

A esta suspensión de ejecuciones, se exceptúan las siguientes:

1. Aseguramiento de los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, con un importe máximo de dos años de salario del trabajador;
2. Garantizar créditos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social;
3. Garantizar créditos derivados de cuotas a favor del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y,
4. Aseguramiento de los demás créditos fiscales.

El mismo artículo establece que serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos antes enumerados, y en el caso que

tenga verificativo el aseguramiento se debe realizar sin afectar el procedimiento de huelga.

La Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado respecto de esta disposición, señalando que es inconstitucional porque contraviene la garantía de audiencia, ya que al suspender la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, no permite que los afectados puedan defenderse de dicha suspensión mediante procedimiento alguno en donde puedan deducir sus derechos, dejándolos en total estado de indefensión.⁴¹

De la misma forma, el emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica que en ese momento se estén ventilando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como la de las solicitudes de nuevos juicios que se presenten, excepto cuando los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, lo cual se encuentra previsto en el artículo 448 de la Ley de la materia. Esta norma carece de

⁴¹ TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. EL ARTICULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA. El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos. Octava Época: Amparo en revisión 4465/76. Porfirio Limón Campos. 17 de marzo de 1981. Unanimidad de diecinueve votos. Amparo en revisión 4101/77. Edmundo González Lugo y otra. 14 de julio de 1981. Unanimidad de diecisiete votos. Amparo en revisión 287/76. Fructuoso Román Montes de Oca. 29 de mayo de 1984. Unanimidad de diecinueve votos. Amparo en revisión 6583/86. Joaquín Rosales Gómez, suc. de. 26 de mayo de 1987. Unanimidad de veinte votos. Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa vda. de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de diecinueve votos. NOTA: Tesis P./J.11/88, Gaceta número 2-6, pág. 27; Semanario Judicial de la Federación, tomo I, Primera Parte-1, pág. 167.

aplicabilidad cuando se trata de una huelga por solidaridad, puesto que el resultado de este tipo de huelgas no afecta la relación laboral de los trabajadores huelguistas.

Otro efecto que produce el emplazamiento a huelga dirigido al patrón, es el inicio del cómputo de los seis o diez días, para la suspensión de labores, previstos en la fracción III del artículo 920 de la Ley del Trabajo, así como el cómputo de las cuarenta y ocho horas previstas en el artículo 922 del mismo ordenamiento, para que el patrón dé contestación a las peticiones de sus trabajadores, este último término, tratándose de notificación vía exhorto, se va a computar a partir del recibo del exhorto por la autoridad auxiliar.

Es importante mencionar que el emplazamiento con el escrito de peticiones para ejercitar el derecho de huelga es totalmente distinto al emplazamiento del escrito de demanda en un juicio laboral, ya que dichos emplazamientos no producen las mismas consecuencias, esto es, que en el primero de estos emplazamientos, al no contestarlo se tienen por no aceptadas las peticiones y se conserva el derecho a solicitar la inexistencia de la huelga aportando pruebas pertinentes, sin que se sancione al patrón por su omisión, y únicamente se tendrán por no aceptadas las peticiones de sus trabajadores, por lo tanto dicha contestación puede presentarse después de las cuarenta y ocho horas; mientras que al no contestar la demanda en un juicio laboral, se tiene por contestada en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

El patrón en el escrito de contestación a las peticiones de sus trabajadores, debe proporcionar un domicilio diferente al de la empresa o establecimiento, ya que en el momento que estalle la huelga, ya no estará en posibilidad de recibir notificaciones en la empresa o establecimiento, por lo que surtirán las mismas por medio de estrados.

Cabe resaltar que la falta de contestación al escrito de peticiones por parte del patrón origina la imposibilidad de promover el incidente de falta de personalidad, ya que de conformidad con el artículo 928 fracción IV de la Ley laboral, el mismo sólo se puede plantear en el escrito de contestación.

Una vez realizada la notificación, si la Junta de Conciliación y Arbitraje al estudiar el asunto observa que no es competente para tramitarlo, conforme al artículo 928 fracción V de la Ley de la materia, deberá hacer la declaración de incompetencia. Los trabajadores ante esta declaratoria cuentan con un término de 24 horas para designar la Junta competente, y así se esté en posibilidades de enviar el expediente respectivo a esta última, sin que las actuaciones llevadas a cabo ante la primera queden sin efectos. Esta declaratoria únicamente afectará el periodo de prehuelga, puesto que el mismo empezará a correr a partir de la fecha en la que la Junta competente notifique al patrón la llegada del expediente.

2.4. Análisis del segundo párrafo del artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Trabajo en su artículo 921 párrafo segundo establece:

“La notificación producirá el efecto de constituir al patrono, 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”.

Esta disposición es considerada como una medida cautelar, esto es, que con este precepto se trata de proteger el ejercicio del derecho de huelga, evitando que durante los términos previstos para el aviso de huelga, el patrón pueda sustraer bienes de la empresa o establecimiento, produciendo así un

estado de insolvencia ante las peticiones de los trabajadores cuando la huelga fuera imputable al patrón.

El depósito previsto en este artículo sólo va a versar sobre los bienes relacionados directamente con la actividad a la que se dedica la empresa afectada por la huelga, no sobre todos los bienes propiedad del patrón, evitando así que este último pueda, con motivo del emplazamiento a huelga, asegurar la totalidad de su patrimonio.⁴²

Para que esta medida cautelar pueda operar en la práctica, es necesario que se prevea en la propia ley un inventario previo al depósito de los bienes de la empresa o establecimiento a favor del patrón, ya que de esta manera se tendría una certeza respecto de los bienes que obran en la empresa o establecimiento y el patrón estaría obligado a no sustraer algún bien, cumpliendo de esta forma con la finalidad de esta medida cautelar.

Es importante destacar que el legislador en el artículo antes citado, utiliza el término *depósito*, término que se adopta del derecho civil; pero con

⁴² HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. SUS EFECTOS CON RELACION A TODOS LOS BIENES QUE INTEGRAN EL PATRIMONIO DEL PATRON, CUANDO SE TRATA DE UNA PERSONA INDIVIDUAL. Conforme al artículo 921, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, la notificación del escrito de emplazamiento a huelga "producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.". El texto anterior no permite establecer que el patrón afectado con un movimiento de huelga, cuando se trata de una persona individual, quede como depositario de todos los bienes que integran su patrimonio, por la sola notificación del pliego petitorio relativo. La ley limita este tipo de garantía, sin duda alguna, a los bienes competentes del establecimiento, vinculados directamente con la relación laboral, sin perjuicio, claro está, de que puedan asegurarse los intereses económicos perseguidos a través de procedimientos idóneos, afectándose otra clase de bienes. Por lo tanto, es correcto el criterio que considera susceptible de embargo, dentro de un juicio ejecutivo mercantil, la casa habitación del patrón, porque este inmueble no se vincula, directamente, con el establecimiento afecto al movimiento de huelga iniciado en contra del negocio de su propiedad. TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo en revisión 354/76. Coalición de Trabajadores del Restaurant Bar Tecate. 24 de septiembre de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Reyes Galván. Nota: En el Informe de 1976, la tesis aparece bajo el rubro "EMPLAZAMIENTO A HUELGA. SUS EFECTOS CON RELACION A TODOS LOS BIENES QUE INTEGRAN EL PATRIMONIO DEL PATRON, CUANDO SE TRATA DE UNA PERSONA INDIVIDUAL". Registro No. 253442. Localización: Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 91-96 Sexta Parte. Página: 104. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

características propias del derecho laboral. La primera característica es que no produce derechos y obligaciones a las partes que intervienen, sólo se generan obligaciones para el patrón, que en este caso va a fungir como depositario, en razón de que es el único que interviene, haciéndose responsable de los bienes de la empresa o establecimiento, evitando que el sindicato pueda dañar o perjudicar los bienes. Una segunda característica es que en el depósito que se da durante la pre huelga, no se requiere de un consentimiento por parte del patrón para aceptar el cargo, sino que es impuesto por la Ley, por lo que se está en presencia de un depósito legal. Por último, este depósito tiene como finalidad asegurar y conservar los bienes durante el término del aviso de huelga, para que en el caso de que estalle la huelga y ésta sea imputable al patrón, este último tenga los bienes suficientes para responder a las peticiones de sus trabajadores.

Cabe precisar que al momento de la suspensión de labores, se dan por terminadas las funciones del patrón como depositario, toda vez que el sindicato huelguista prohíbe el acceso del patrón a las instalaciones de la empresa o establecimiento, instalando una guardia de trabajadores en dichas instalaciones. Motivo por el cual, como ya se ha manifestado, resulta necesario que el patrón señale un nuevo domicilio, diferente al local de la empresa o establecimiento, para el caso de que estalle la huelga.

2.5. Finalidad de la etapa de pre huelga.

La etapa de pre huelga, como ya se ha venido señalando, es el momento procesal en el que se intenta llegar a una conciliación entre los intereses del trabajador y del patrón. En palabras del jurista Mario de la Cueva, "el periodo de pre huelga es una instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajadores y de satisfacción a las peticiones

obreras y a las exigencias de la justicia social, o con la frase de la fracción XVIII, que armonice los derechos del trabajo con los del capital”.⁴³

Esta conciliación se lleva a cabo mediante una audiencia prevista en el artículo 926 de la Ley laboral, en la cual la Junta de Conciliación y Arbitraje tratará de que las partes lleguen a un avenimiento, con el objeto de evitar la suspensión de labores. En esta audiencia la Junta tiene prohibido juzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, es decir, no va a prejuzgar sobre los requisitos de forma ni de fondo, motivo por el cual se dice que la Junta sólo funge como un órgano administrativo, porque se limita a vigilar el cumplimiento a las reglas que se establecen en la Ley. Al respecto, Climent Beltrán niega que la Junta durante esta audiencia se desprenda de su carácter jurisdiccional, ya que la misma puede resolver sobre la excepción de falta de personalidad cuando es opuesta en el escrito de contestación al pliego de peticiones, así también puede resolver sobre el rechazo al escrito de emplazamiento de huelga.

Resulta relevante mencionar que la conciliación en la práctica se puede llevar a cabo ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si el problema es trascendente, situación que no se encuentra regulada en la Ley de la materia.

A esta audiencia deben comparecer las partes interesadas, es decir, el patrón y los trabajadores, lo cual pueden hacer a través de sus representantes, ya que a diferencia de los conflictos individuales, en el procedimiento de huelga se están tutelando intereses colectivos. En el artículo 927 de la Ley del Trabajo, se prevé la incomparecencia tanto de los trabajadores como del patrón a la audiencia de avenencia, estableciendo que si los trabajadores no comparecen a

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* (Derecho del Trabajo. Tomo II). p. 634.

la audiencia no correrá el término para la suspensión de labores y por tanto se dejará sin efectos la notificación; y si es el patrón quien no comparece, la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que se presente a una nueva audiencia, con lo cual se puede observar que tiene diferentes consecuencias a la incomparecencia en un procedimiento ordinario.

Es importante puntualizar las diferencias entre esta conciliación y la que se prevé para un procedimiento ordinario, en los artículos 876 y 879 de la Ley laboral, la primera radica en que en esta última se exige a las partes una comparecencia de forma personal. Esta diferencia es en razón de que, como ya se ha apuntado, en el procedimiento de huelga el interés colectivo prevalece al interés particular. Otra diferencia entre estos dos tipos de conciliación radica en la sanción impuesta a las partes por su incomparecencia a la audiencia, pues mientras que en el procedimiento ordinario, si no comparece el actor se tiene por reproducida la demanda; en el de huelga, si el sindicato no comparece se da un desistimiento tácito al procedimiento, puesto que se requiere la manifestación expresa para continuar el trámite, con el fin de evitar que la empresa o establecimiento afectado quede en incertidumbre respecto de la suspensión de las actividades.

La conciliación en esta audiencia se caracteriza por una transacción entre las partes, la cual no se puede presentar en un procedimiento ordinario, puesto que se estaría contraviniendo al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Asimismo, en la audiencia de avenencia se puede transigir sobre las prestaciones que se reclaman para el futuro, en razón de que "el objeto de la huelga consiste en modificar las condiciones de trabajo colectivas mediante un derecho de presión que reside en la suspensión de labores".⁴⁴

⁴⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. (Elementos de Derecho Procesal del Trabajo) p. 274.

La audiencia de conciliación puede diferirse a petición de los trabajadores, diferimiento que no implica una prórroga, toda vez que la prórroga sería ampliar el término del aviso de huelga, es decir, al periodo de prehuelga, lo cual no sucede con la solicitud de diferimiento; en consecuencia la nueva fecha de la audiencia debe ser señalada antes de la fecha anunciada para la suspensión de labores, criterio sostenido por Juan B. Climent.

Con respecto a la prórroga de la duración de la prehuelga, la Junta con el objetivo de que las partes lleguen a una conciliación, la ha consentido sólo cuando ésta es solicitada por el patrón y los trabajadores; figura que carece de fundamento específico en la Ley Federal del Trabajo, pero que resulta procedente tomando como fundamento el artículo 17 del mismo ordenamiento, en donde se establece la supletoriedad en materia del trabajo.

Otra finalidad que tiene la etapa de prehuelga es designar, previamente a la suspensión de labores, el personal que continuará laborando en el momento que estalle la huelga y durante todo el tiempo que dure la misma, cuando exista el peligro latente de que si se suspenden totalmente dichas labores se causen daños graves a la seguridad o a los locales, maquinaria y materias primas necesarias para la continuación del trabajo después de terminada la huelga. En un primer momento los trabajadores tienen el derecho de designar al personal emergente; pero en caso de negarse, este derecho se transfiere al patrón.

Héctor Sánchez Azuela sostiene que esta designación de personal emergente provoca en muchas ocasiones la nulidad de la huelga, ya que el patrón, de forma dolosa, designa grandes comisiones para continuar laborando, situación que trae como consecuencia la ineficacia de la huelga.

2.6. Prohibiciones que tiene el patrón como depositario de los bienes.

El patrón como depositario de los bienes de la empresa o establecimiento durante la etapa de prehuelga, tiene las siguientes prohibiciones:

- A) La principal prohibición que tiene el patrón en su carácter de depositario de los bienes, es sustraer los mismos del local en donde se localice la empresa o establecimiento de que se trate, motivo por el cual se requiere, como ya se mencionó, realizar previamente un inventario con la finalidad de que tanto el sindicato como la autoridad tengan conocimiento de todos los bienes que, al momento de constituir el depósito, conforman el patrimonio de la empresa o establecimiento. Esto con el objeto de que el patrón pueda dar cumplimiento a los requerimientos de sus trabajadores cuando la huelga sea imputable a él. Al respecto, la Ley Laboral no prevé sanción alguna al patrón que incumpla con esta obligación; pero en el Código Penal se tipifica como delito de abuso de confianza el que el depositario disponga de la cosa depositada, o que la sustraiga del lugar designado para ejercer la guarda y custodia del bien. Pero aún cuando es considerado como delito, en la práctica, es común que el patrón dolosamente produzca un estado de insolvencia para evadir cumplimentar las peticiones de sus trabajadores.

- B) La segunda se deriva de la primera, y consiste en enajenar los bienes depositados, acto que también encuadraría como abuso de confianza del depositario.

- C) Destruir o causar un deterioro a los bienes objeto del depósito.

El depósito de los bienes de la empresa durante la pre huelga en manos del patrón ha permitido lograr los objetivos que se pretenden con la misma, pues ha evitado que los patronos en diversas huelgas produzcan un estado de insolvencia ante las demandas de sus trabajadores, empero este logro también es el reflejo de la suspensión y prohibiciones previstas en el artículo 924 de la Ley del Trabajo; por lo que resulta totalmente procedente que la depositaría antes referida así como lo dispuesto en el artículo antes referido, continúen surtiendo sus efectos durante todo el periodo de suspensión de labores, sólo que quien funja como depositario sea el sindicato quien es el más interesado en que los bienes de la empresa se conserven para que el patrón cumpla con sus obligaciones una vez que concluya la suspensión de labores.

CAPÍTULO 3

EL DEPÓSITO LABORAL.

En la práctica de diversas huelgas que se han llevado a cabo en México, ha sido el sindicato de trabajadores quien al tener el control de las entradas a las instalaciones de la empresa, ha detentado un depósito laboral, situación que motiva que esta figura deba ser fijada en nuestra Ley del Trabajo, pues como veremos en el presente capítulo, al tener como objetivo primario el cumplir con las demandas de los trabajadores y ser un acto de carácter temporal, no encuadra como un acto de privación hacia el patrón, por lo tanto no violenta su garantía de audiencia, situación que aunada a que la depositaría laboral es el medio más eficaz para lograr el verdadero objetivo de una huelga, es decir, la defensa de los derechos de los trabajadores ante el patrón para lograr así un equilibrio entre los factores humanos de la producción, fundan y motivan la reforma que se propone en el presente trabajo.

3.1. Definición de depósito laboral.

El depósito laboral es la obligación que va a tener el patrón de entregar los bienes de su propiedad, que conforman el patrimonio de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, al sindicato o coalición de trabajadores huelguistas, quien debe custodiarlos y devolverlos hasta el momento que termine la suspensión de labores.

La custodia por parte del sindicato huelguista consistirá en respetar los sellos que se coloquen en las entradas del o los establecimientos en donde se encuentren los bienes afectados por la huelga, evitando que los trabajadores miembros del sindicato hagan uso indebido de dichos bienes.

Esta figura jurídica cumple con las tres características esenciales del depósito que, conforme a Planiol y Ripert, son:

1. Tradición de un bien;
2. Obligación principal de guarda y custodia de él; y,
3. Obligación de restituir.

El depósito laboral a diferencia del civil, va a ser una obligación toda vez que se origina de una facultad de poder exigir el cumplimiento a los dos sujetos que intervienen en dicho depósito, es decir, que tanto el patrón como el sindicato o coalición, depositante y depositario respectivamente, se constriñen al cumplimiento del depósito, y en caso contrario se les impondrá la sanción prevista en las leyes para dichas conductas de negativa a cumplir con un ordenamiento legal.

La obligación será de "un hacer" a cargo del patrón consistente en la entrega de los bienes al sindicato o coalición, y a cargo del sindicato o coalición será la custodia y la devolución de los bienes una vez terminada la huelga. Dicha obligación tendrá como fuente la Ley, la cual va a exigir su cumplimiento a través de la imposición de sanciones.

En esta entrega, el patrón no va a transmitir ni la propiedad ni la posesión de los bienes, solamente transfiere de forma temporal la tenencia de los mismos o la también llamada *Possessio Naturalis*, por lo tanto, el sindicato o coalición únicamente fungirá como detentador, sin poder utilizarlos ni aprovecharlos en su beneficio durante el tiempo de la huelga.

Previamente a la entrega de los bienes se realizará un inventario de los mismos, en presencia de un Actuario adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció de la conciliación, el sindicato o coalición de trabajadores

huelguistas, y el propio patrón, lo anterior con la finalidad de crear certidumbre para las partes interesadas; y así una vez que inicie la suspensión de labores, se colocarán sellos en las entradas del o los establecimientos y el sindicato pueda tomar el cargo de depositario de los bienes de forma inmediata. Desde el momento en que se realice la entrega real de los bienes, van a nacer las obligaciones del patrón como depositante y del sindicato o coalición como depositario, es decir, la obligación de custodiar y devolver los bienes afectados por la huelga.

El depósito laboral va a constituirse sobre bienes muebles e inmuebles, el bien inmueble generalmente será el espacio sobre el cual se establezca el establecimiento o empresa; y lo que pueda existir dentro de ella van a ser los bienes muebles, como maquinaria, vehículos, material de oficina, etc. Los bienes sobre los cuales recaiga el depósito deben ser propiedad o posesión del patrón, lo cual se va a verificar cuando se lleve a cabo el inventario de dichos bienes en donde el patrón debe probar que es legítimo propietario o poseedor de dichos bienes, mediante la documentación correspondiente. De esta forma se evitará que el depósito laboral pueda afectar derechos de terceros ajenos a la relación de trabajo.

En el caso particular de que el inmueble ocupado para el desarrollo de las actividades de la empresa que se fue a huelga sea arrendado por el patrón, éste continuará cumpliendo sus obligaciones contraídas con su arrendador al celebrar el contrato de arrendamiento, y el sindicato únicamente será responsable de los perjuicios que la cosa arrendada sufra cuando viole los sellos colocados, asimismo no podrá servirse de la cosa arrendada, objeto del depósito laboral, para beneficio propio. Por lo tanto se puede decir que el sindicato depositario sólo debe respetar los sellos colocados desde el inicio del depósito; y el patrón seguirá cumpliendo su obligación respecto de su arrendador, que es el pago de la renta.

El depósito no se basará en la confianza que tenga el depositante respecto del depositario, pues es más bien, como ya se ha establecido, un depósito impuesto por la Ley al depositante, es decir, se constituirá aún en contra de la voluntad de este último, razón por la cual se asemeja al secuestro judicial.

Durante la suspensión de labores, tendrá aplicación la primera parte del primer párrafo del artículo 924 de la Ley laboral, es decir, que durante este periodo no se podrá ejecutar sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia ni desahucio en contra de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, ni tampoco se podrán secuestrar bienes del local de la empresa o establecimiento. En esta etapa de la huelga no se mantendrá la protección de los créditos laborales, los créditos del Fisco y los créditos a favor del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, frente al depósito laboral, lo cual se desprende de la segunda parte del primer párrafo del artículo 924, que señala que "salvo antes de estallar la huelga" los créditos antes mencionados prevalecerán sobre los créditos derivados de la huelga.

En virtud de lo previsto en la primera parte del artículo 924 citado en el párrafo anterior, varios laboristas han apoyado la tesis de que la depositaria laboral es inconstitucional, puesto que priva de derechos a terceros ajenos a la relación laboral, sin respetar los requisitos que al efecto establece el artículo 14 constitucional, es decir, que se señale un procedimiento que proporcione una oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos. Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en varias tesis y jurisprudencias apoyando esta postura, señalando que para poder privar de derechos y posesiones a un particular debe de haber previamente un juicio, seguido ante un tribunal previamente establecido, y conforme al procedimiento previsto en las leyes.

Contrario al anterior criterio, se niega que el depósito laboral durante la huelga sea violatorio de la garantía de audiencia prevista en el artículo 14 constitucional, en virtud de que no constituye un acto de privación, puesto que el depósito no cumple con las características de este último; para mayor abundamiento, las características de un acto de privación, conforme al jurista Ignacio Burgoa, son:

- a. El acto de autoridad produzca una merma o menoscabo de la esfera jurídica del gobernado, que puede consistir en el egreso de algún bien material o inmaterial, constitutivo de la misma; o en la impedición del ejercicio de un derecho.
- b. Que el menoscabo o la impedición antes señalada, constituya el fin último, definitivo y natural del acto de autoridad.

Así tenemos, que el depósito laboral aún cuando prohíbe que el patrón ejercite el derecho que como propietario o poseedor tiene respecto de los bienes afectos a la huelga, este impedimento no es el objetivo último del depósito, puesto que solamente es un medio para evitar que el patrón dilapide los recursos para hacer frente a las peticiones de sus trabajadores, el cual es el fin principal del depósito laboral. Así también, se desvirtúa el que el depósito sea un acto de privación, al determinar que el mismo no es definitivo porque el patrón puede, posterior a la suspensión de labores y la toma del establecimiento por parte de los trabajadores, defenderse oponiendo sus excepciones y ofreciendo pruebas tendientes a invalidar los motivos de la huelga, obteniendo de este modo la devolución de los bienes de la empresa o establecimiento.

De lo anterior se concluye que, en razón de que el depósito laboral no tiene como fin primordial la privación de un bien material, sino la protección a un derecho social, y que dicha privación es sólo un medio para obtener que el

patrón cumpla con lo peticionado por sus trabajadores y por lo tanto constituye una restricción provisional, este depósito es un acto de molestia y por lo tanto debe de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 16 de nuestra Carta Magna, los cuales a continuación se citan:

- a. La orden de depósito debe constar por escrito.
- b. Debe de ser ordenado por Autoridad competente.
- c. La autoridad competente debe fundar y motivar dicha orden de depósito.

Este criterio, sobre la distinción de los actos de privación y molestia, es sustentado también por la Suprema Corte de Justicia, en la jurisprudencia denominada "ACTOS PRIVATIVOS Y ACTOS DE MOLESTIA. ORIGEN Y EFECTOS DE LA DISTINCIÓN"⁴⁵. En esta jurisprudencia se ponen de manifiesto las

⁴⁵ ACTOS PRIVATIVOS Y ACTOS DE MOLESTIA. ORIGEN Y EFECTOS DE LA DISTINCIÓN.- El artículo 14 constitucional establece, en su segundo párrafo, que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; en tanto, el artículo 16 de ese mismo Ordenamiento Supremo determina, en su primer párrafo, que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. Por consiguiente, la Constitución Federal distingue y regula de manera diferente los actos privativos respecto de los actos de molestia, pues a los primeros, que son aquellos que producen como efecto la disminución, menoscabo o supresión definitiva de un derecho del gobernado, los autoriza solamente a través del cumplimiento de determinados requisitos precisados en el artículo 14, como son, la existencia de un juicio seguido ante un tribunal previamente establecido, que cumpla con las formalidades esenciales del procedimiento y en el que se apliquen las leyes expedidas con anterioridad al hecho juzgado. En cambio, a los actos de molestia que, pese a constituir afectación a la esfera jurídica del gobernado, no producen los mismos efectos que los actos privativos, pues sólo restringen de manera provisional o preventiva un derecho con el objeto de proteger determinados bienes jurídicos, los autoriza, según lo dispuesto por el artículo 16, siempre y cuando preceda mandamiento escrito girado por una autoridad con competencia legal para ello, en donde ésta funde y motive la causa legal del procedimiento. Ahora bien, para dilucidar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de un acto de autoridad impugnado como privativo, es necesario precisar si verdaderamente lo es y, por ende, requiere del cumplimiento de las formalidades establecidas por el primero de aquellos numerales, o si es un acto de molestia y por ello es suficiente el cumplimiento de los requisitos que el segundo de ellos exige. Para efectuar esa distinción debe advertirse la finalidad que con el acto se persigue, esto es, si la privación de un bien material o inmaterial es la finalidad connatural perseguida por el acto de autoridad, o bien, si por su propia índole tiende sólo a una restricción provisional. Novena Época: Amparo en revisión 1038/94.-Construcciones Pesadas Toro, S.A. de C.V.-24 de octubre de 1995.-Mayoría de diez votos.-Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo.-Secretaria: Susana Alva Chimal. Amparo en revisión 1074/94.-Transportes de Carga Rahe, S.A. de C.V.-24 de octubre de 1995.-Mayoría de diez votos.-Ponente: José de

contradicciones que presenta la Suprema Corte de Justicia, puesto que en una jurisprudencia señala que el artículo 924 en relación con el 920 de la Ley del Trabajo, es violatorio de la garantía prevista en el artículo 14 constitucional y posteriormente se pronuncia diciendo que un acto es considerado de privación cuando tiene como fin primordial la privación de un bien o un derecho, y que dicho acto esté dotado con el carácter de definitividad; requisitos que no cumple la depositaría prevista en el artículo 920, la cual tiene como fin el salvaguardar los derechos de los trabajadores, asegurando los bienes propiedad del patrón para que éste responda de las posibles responsabilidades frente a sus trabajadores; y dicha depositaría no es definitiva, porque se trata más bien de una medida precautoria, asemejándose así a un embargo precautorio.

3.1. Objeto.

El objeto del depósito laboral va a ser asegurar los bienes de la empresa o establecimiento, a través de la custodia de los mismos en manos del sindicato o coalición, para que el patrón esté en posibilidades de garantizar el cumplimiento de las peticiones de los trabajadores, las cuales quedarán establecidas en el pliego que se hace llegar al patrón en el momento de ser emplazado a huelga.

Este aseguramiento va a evitar que el patrón dilapide los bienes con el fin de quedar en un estado de insolvencia ante las peticiones de sus trabajadores.

Jesús Gudiño Pelayo.-Secretaria: Felisa Díaz Ordaz Vera. Amparo en revisión 1150/94.-Sergio Quintanilla Cobián.-24 de octubre de 1995.-Mayoría de diez votos.-Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo.-Secretaria: Susana Alva Chimal. Amparo en revisión 1961/94.-José Luis Reyes Carbajal.-24 de octubre de 1995.-Mayoría de diez votos.-Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo.-Secretaria: Felisa Díaz Ordaz Vera. Amparo en revisión 576/95.-Tomás Iruegas Buentello y otra.-30 de octubre de 1995.-Mayoría de nueve votos.-Ponente: Juventino V. Castro y Castro.-Secretario: Teódulo Angeles Espino. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, julio de 1996, página 5, Pleno, tesis P./J. 40/96. véase la ejecutoria en la página 6 de dicho tomo.

El aseguramiento que se produce durante la etapa de prehuelga, en la cual el patrón es el depositario, ha sido criticada por varios autores de Derecho, puesto que en innumerables ocasiones se ha utilizado para evitar que el patrón pague créditos manifestando que hay un emplazamiento a huelga, y por lo tanto se suspenden los créditos en contra de sus bienes, y en muchas ocasiones el patrón está en contubernio con un sindicato blanco para evitar dichos créditos, y así la prehuelga se puede prolongar indefinidamente.

Esta situación cambia en la depositaría durante la suspensión de labores, ya que quien va a ser el depositario es el sindicato a través de su representante, evitando así favorecer al patrón quien va a perder temporalmente la tenencia de los bienes de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, y asimismo va a dejar de percibir ganancias con el paro de actividades del centro de trabajo, por lo tanto este depósito sí representa una verdadera forma de presión para el patrón a cumplir con las peticiones de sus trabajadores, convirtiendo el depósito laboral en una protección al derecho de huelga de los trabajadores.

3.2. Elementos personales.

Los elementos personales del depósito laboral van a ser el patrón, dueño de la empresa o establecimiento que será afectado por la huelga, y el sindicato de trabajadores que, inconformes con las condiciones bajo las cuales laboran, solicitan a su patrón el mejoramiento de dichas condiciones. Estos dos elementos personales son quienes durante la etapa de prehuelga no llegaron a una conciliación y por lo tanto van a generar la suspensión de las labores en el establecimiento o empresa.

3.2.1. Depositante: Patrón.

El depositante es la persona que va a transmitir temporalmente la tenencia de un bien a otra persona. En la depositaría laboral durante la suspensión de labores, la figura del depositante va a recaer en el patrón que, como lo define la Ley Federal del Trabajo, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores y, quien para el efecto del depósito laboral, va a ser quien habiendo sido emplazado a huelga con el pliego de peticiones de sus trabajadores, no logró conciliar con sus trabajadores respecto a las peticiones de estos últimos, durante el periodo de prehuelga.

El patrón es el dueño o poseedor de los bienes de la empresa, de los cuales, por disposición legal, se le privará durante la suspensión de labores que sus trabajadores realicen con el objeto de mejorar las condiciones para continuar laborando.

El patrón depositante a diferencia del depositante en materia civil, interviene en el depósito no por voluntad propia, sino por orden legal, puesto que dicho depósito se llevará a cabo aún en contra de su voluntad, por lo que se puede afirmar que se asemeja más a un secuestro judicial, como se analizará más adelante en el tema del secuestro.

3.2.2. Depositario: Sindicato de trabajadores.

El depositario es la persona que va a recibir del depositante el bien para su guarda y custodia, y quien lo devolverá en el momento que termine el depósito, y en materia laboral durante la huelga, el sindicato de trabajadores a través de su representante, es el depositario. El sindicato va a ser aquella asociación de trabajadores que, con el objeto de mejorar y defender los intereses de sus agremiados, emplaza al patrón con su pliego de peticiones ante

la inconformidad respecto de las condiciones laborales, y que al no obtener una respuesta positiva a dicho pliego, decide suspender las labores en la empresa o establecimiento para presionar al patrón a hacer frente a sus obligaciones.

Esta asociación de trabajadores va a adquirir ciertas obligaciones que como depositario deberá de observar para obtener el cumplimiento de sus peticiones por parte del patrón, entre las que se encuentran el respetar los sellos colocados en las entradas del o los inmuebles; evitar la introducción tanto del patrón como de los trabajadores huelguistas; evitar el uso indebido de los bienes propiedad de la empresa, lo cual se deberá asentar en el acta que se levante al momento de la suspensión de labores, en donde también constará el inventario de los bienes existentes en la empresa o establecimiento al momento de constituirse el depósito laboral.

3.3. Obligaciones de las partes.

Las obligaciones que van a adquirir los dos elementos personales en el depósito laboral, obedecen a la esencia del depósito, es decir, el otorgar el bien para su guarda y custodia; solamente van a adoptar ciertas características del derecho laboral y de la situación que motiva dicho depósito.

3.3.1. Derechos y obligaciones del depositante.

El patrón cuando adquiera la calidad de depositante, va a tener el derecho de reclamar y obtener la devolución de los bienes de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, y que se encuentran en manos del sindicato huelguista, siempre y cuando la Junta determine que los motivos que dieron origen a la huelga no sean imputables al patrón, o que el mismo patrón haya satisfecho las peticiones de sus trabajadores.

Entre las obligaciones del patrón se encuentra la entrega de los bienes de la empresa o establecimiento, al sindicato huelguista en el momento en que estalle la huelga, lo cual se llevará a cabo en presencia de un Actuario designado por la Junta, realizando previamente un inventario de todos los bienes tanto muebles como inmuebles, afectados por la huelga, colocando los sellos respectivos en las entradas del o los establecimientos, y todo esto se hará constar en un acta, la cual contendrá la firma de todos los que participaron, y mediante la cual se otorgará seguridad y certeza jurídica al patrón respecto de sus bienes.

3.3.2. Derechos y obligaciones del depositario.

El derecho que van a tener los trabajadores afiliados al sindicato huelguista será que una vez que se determine que las causas de la huelgas son imputables al patrón, se les deberá pagar el salario que dejaron de percibir durante el periodo de suspensión de labores, así como cumplir con sus peticiones que la Junta previamente haya calificado como procedentes.

Las obligaciones del depositario laboral serán:

- a) Recibir los bienes de la empresa o establecimiento, que hasta antes de estallada la huelga estaban en manos del patrón.
- b) Guardar y custodiar los bienes recibidos, con el fin de que el patrón no quede en estado de insolvencia y pueda de esta forma hacer frente a sus responsabilidades respecto a sus trabajadores.
- c) No utilizar los bienes depositados para beneficio propio, lo cual se podrá constatar con los sellos colocados en las entradas del o los establecimientos; por lo que se considera que el depósito laboral se

asemeja al depósito civil, en donde el depositario no puede disponer de los bienes objeto del depósito, es decir, que el depositario en estos dos tipos de depósito sólo adquieren el carácter de poseedor derivado, y no así de poseedor directo como sucede en el depósito mercantil.

De esta obligación deriva que el Sindicato debe evitar que sus miembros o el propio patrón entren al establecimiento, puesto que deberá responder por la violación a los sellos que se colocaron.

- d) Devolver los bienes de la empresa o establecimiento al patrón, cuando la Junta que está conociendo del procedimiento así lo ordene, ya sea porque determine que las causas que motivaron la huelga son imputables a los propios trabajadores, o porque el patrón cumpla con las peticiones de sus trabajadores.

3.4. Causas de terminación.

Las causas de terminación de la depositaria en manos del sindicato son las mismas que las de terminación de la huelga, previstas en el artículo 469 de la Ley del Trabajo, en virtud de que al concluir la suspensión de labores los bienes de la empresa se devuelven al patrón, y concluye así el depósito laboral. A continuación se enumeran las causas previstas en el artículo en comento:

1. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
2. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el pliego de peticiones y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

3. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
4. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Estas causas de terminación presuponen que la huelga fue declarada legalmente existente.

El acuerdo de trabajadores y patrones es la causa típica de terminación de la huelga, por medio de la cual se llega a un equilibrio entre las pretensiones de los elementos personales del depósito laboral. Climent Beltrán afirma que el convenio es una "mediación" por parte de los funcionarios administrativos o jurisdiccionales, donde se pueden comprender prestaciones futuras que no dan lugar a renuncia de derechos.

Respecto del allanamiento por parte del patrón, se requiere que el mismo no sea condicionado; se debe declarar y acreditar el cumplimiento de las peticiones de sus trabajadores; y como consecuencia cubrir los salarios devengados de los días que duró la suspensión de actividades, tal y como se prevé en el criterio de la Suprema Corte⁴⁶, al reunirse estos requisitos, la Junta resolverá aprobando el allanamiento y dará por terminada la huelga, y como consecuencia el depósito laboral; esto aún en contra de la voluntad de los trabajadores huelguistas.

⁴⁶ HUELGA, ALLANAMIENTO. Debe tenerse en cuenta que el allanamiento satisface los requisitos del artículo 469 fracción II, toda vez que contiene una aceptación expresa del pliego de peticiones, sin controvertir en forma alguna el contenido de dicho pliego, y dando cumplimiento efectivo al propio escrito de allanamiento. Cabe invocar al respecto, el autorizado criterio de Mario de la Cueva, al decir: '... Se trata de un acto de voluntad unilateral del patrón pero, para que produzca todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que hubiese holgado...'

(*El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, pág. 666).- Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas. Coalición de Trabajadores de la Empresa Internacional de Aceros., S.A. vs. Internacional de Aceros, S.A. Junta Especial No. 13. Exp. III-2955/81.

Sergio Ruiz Lugo señala que también es causa de terminación, el desistimiento expreso por parte de los trabajadores, pues el derecho de huelga es un derecho de los trabajadores coaligados y no se puede continuar el movimiento huelguístico sin la voluntad de ellos. Climent Beltrán niega la operabilidad del simple desistimiento por los trabajadores como causa de terminación, ya que para su procedencia se requiere el consentimiento por parte del patrón, y en caso de aceptación se estaría en presencia de un acuerdo entre las partes, hipótesis prevista en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

Sergio Ruiz continúa y considera que otra causa por la que concluye la huelga, y como consecuencia del depósito laboral, es la declaratoria firme de inexistencia o la declaratoria de ilicitud, las cuales derivan de los artículos 932 y 934 de la Ley laboral.

Como se puede observar, la depositaria laboral que se plantea cumple con los requisitos un depósito, pues hay una tradición de bienes del patrón al sindicato, el sindicato tiene la obligación de custodiar las entradas y salidas de la empresa para evitar daños a dichos bienes, y por último el sindicato, depositario en este caso, tiene la obligación de devolver los bienes de la empresa una vez finalizada la suspensión de labores. Cabe aclarar que si bien la depositaria laboral propuesta puede ser aún en contra de la voluntad del patrón, esta situación no impide que sea un depósito como tal, pues no se establece como característica esencial para constituir una depositaria la voluntad del depositante, en consecuencia resulta totalmente procedente la inclusión de la presente propuesta a nuestra Ley Laboral.

CAPÍTULO 4

NECESIDAD DE LEGISLAR EL DEPÓSITO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA A FAVOR DEL SINDICATO DURANTE LA HUELGA.

Como sostiene Juan Jacobo Rousseau la conducta del hombre debe ser reglamentada para que pueda vivir en sociedad, para evitar el caos en que vivía antes del derecho, por lo tanto si la depositaría durante la huelga ha provocado diversas controversias entre los factores humanos de la producción, que han desembocado en alargamientos de las huelgas y por lo tanto una afectación a la economía de nuestro país, es necesario que la misma se prevea en la legislación laboral, y que ésta sea a favor de los trabajadores, pues son ellos quienes tienen el mayor interés en la subsistencia de los bienes de la empresa para que el patrón pueda hacer frente a sus peticiones, ya que en caso de que los bienes quedaran en manos del patrón, la huelga no sería un medio eficaz de presión para el patrón a cumplir con las demandas de sus trabajadores, pues tendría la posibilidad de enajenar sus bienes y evadir su responsabilidad, por lo tanto no se cumpliría el objetivo primordial del derecho del trabajo que es proteger a la clase trabajadora frente a los dueños de los medios de producción; así las cosas resulta procedente estatuir en la Ley Laboral el depósito de los bienes de la empresa durante la huelga en manos de los trabajadores.

4.8. Naturaleza del Depósito durante la huelga.

La naturaleza de una institución de derecho, como afirma Dávalos Morales, es el origen de las cosas, lo cual engloba su principio, proceso y fin. En base a esta noción que nos proporciona el maestro, la naturaleza del depósito laboral va a tener estrecha relación con la huelga, puesto que el fin esencial de la huelga es el mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores, a

través de la presión que se ejerce sobre el empleador para que cumpla con las peticiones de sus trabajadores, y la forma de llegar a dicho fin es evitar que durante la suspensión de labores llevada a cabo por la asociación de trabajadores, el patrón dilapide los bienes que tiene para hacer frente a sus obligaciones con sus trabajadores; así las cosas, resulta totalmente necesario establecer en nuestra Ley del Trabajo dicho depósito, con el fin de asegurar el ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores previsto en nuestra Carta Magna, en su artículo 123.

El depósito laboral ha sufrido la misma transición que la huelga, esto es que ambas figuras en un primer momento sólo fueron un hecho jurídico, puesto que los trabajadores en la mayoría de la suspensiones de labores no obtenían lo deseado, es decir, el mejoramiento de las condiciones bajo las cuales prestaban sus servicios; y fue hasta la Constitución de 1917, con el reconocimiento del derecho de huelga, que las suspensiones, antes hechos jurídicos, se convirtieron en actos jurídicos, reconociéndoles así sus efectos en el campo del derecho, y el patrón quedó imposibilitado a evadir sus responsabilidades como tal ante sus trabajadores. La depositaría laboral durante la suspensión de labores es ahora un acto jurídico, pues aún cuando no ha sido reconocida en la Ley, los efectos que se pretende producir si se prevén legalmente, tal y como se puede observar en el artículo 937 de la Ley del Trabajo, que a la letra dice:

“Artículo 937. Si el 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 en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley.”

Cabe resaltar que, si bien es cierto que la depositaría durante la huelga no ha sido reconocida por el legislador, si ha obtenido reconocimiento por las Juntas Laborales, reconocimiento que se desprende de los diferentes casos de huelgas en donde la autoridad laboral le atribuye al sindicato la responsabilidad de los daños y menoscabo que sufran los bienes de la empresa o establecimiento por todo el tiempo que dure la suspensión de labores, esto como consecuencia de que en la práctica los bienes afectados por la huelga quedan en manos del sindicato, quien además le impide al patrón el ingreso a las instalaciones, y por lo tanto queda como único responsable de la tenencia de los bienes. Asimismo, la Suprema Corte de Justicia ha reconocido la depositaría en estudio, al momento de emitir sus criterios al resolver sobre la constitucionalidad de los actos derivados del procedimiento de huelga, criterios jurisprudenciales entre los que se encuentra la siguiente tesis, que al rubro dice: “Huelga, el criterio de que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, es aplicable aún en el caso de que haya estallado la, pese a la acción otorgada por el artículo 929 del mismo ordenamiento.”⁴⁷

⁴⁷ HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTÍCULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTÍCULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONALES, ES APLICABLE AÚN EN EL CASO DE QUE HAYA ESTALLADO LA, PESE A LA ACCIÓN OTORGADA POR EL ARTÍCULO 929 DEL MISMO ORDENAMIENTO. La Suprema Corte de Justicia ha establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan la ejecución de sentencias y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a quienes puedan ser afectados, impidiendo, además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; dicho criterio no solo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya ha estallado, pues aún cuando a partir de entonces el artículo 929 del mismo ordenamiento otorga acción para pedir la declaración de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito

Como ya se ha definido en el capítulo anterior, la depositaria laboral es una obligación que va a tener el patrón de entregar los bienes de su propiedad, que conforman el patrimonio de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, al sindicato o coalición de trabajadores huelguistas, quien debe custodiarlos y devolverlos hasta el momento de que termine la suspensión de labores. Y será una obligación, puesto que se origina de una facultad de poder exigir el cumplimiento a los dos sujetos que intervienen en dicho depósito, y en caso de negativa a dicha obligación se les impondrá la sanción prevista en las leyes para dichas conductas. La obligación será de "un hacer" a cargo del patrón consistente en la entrega de los bienes al sindicato o coalición, y, a cargo del sindicato o coalición, será la custodia y la devolución de los bienes una vez terminada la huelga. Dicha obligación tendrá como fuente la Ley, la cual va a exigir su cumplimiento a través de la imposición de sanciones. El patrón no va a transmitir ni la propiedad ni la posesión de los bienes, únicamente transfiere de forma temporal la tenencia de los de los mismos, por lo tanto el sindicato o coalición sólo fungirá como detentador, sin poder utilizarlos ni aprovecharlos en su beneficio durante el tiempo de la huelga.

4.9. Fundamento del Depósito Laboral.

El fundamento constitucional del depósito laboral lo encontramos en el artículo 123, apartado "A", fracciones XVII y XVIII, de nuestra Ley Suprema, que a la letra dicen:

o la ejecución de la sentencia o diligencia; además, aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la huelga en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que establecen los artículos 459 y 920 de la Ley citada, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan si no con una cuestión que les resulta ajena, independientemente de que subsiste el retardo de la función de administrar justicia y de ejecutar los fallos dentro de los términos legales. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: I Primera Parte-1. Tesis. Página: 27. Octava Época. Registro: 206040. Instancia: Pleno. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación I, Primera Parte-1, Enero a Junio de 1988. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis. Página: 27.

“XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;”

“XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, amortizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;”

Las anteriores disposiciones sirven de fundamento porque en ellas se prevé la huelga como un derecho para obtener el equilibrio entre los factores humanos de la producción, a través de una “amortización” de los derechos de los trabajadores frente al patrón; derivándose así toda la reglamentación de la huelga, sus fines y procedimiento; y no puede excluirse la depositaría en estudio, por ser éste el medio más idóneo para presionar al patrón y así obtener el cumplimiento a las demandas de los trabajadores inconformes; pero este medio no sólo brinda una protección para los trabajadores, sino también para los patronos al asegurar sus bienes, estableciendo en la ley la responsabilidad del sindicato para respetar los sellos colocados y devolver dichos bienes al concluir la huelga.

Así también encontramos el fundamento del depósito laboral durante la huelga, en los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, que para mayor abundamiento a continuación se citan textualmente:

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

“Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

(...)”

El primer artículo es una reproducción de la fracción XVIII del apartado “A”, del artículo 123 constitucional, antes citada, la cual ya se ha explicado el por qué se considera fundamento del depósito laboral. Con respecto al artículo tercero, se considera como un soporte jurídico del tema en estudio, en virtud de que los trabajadores al no estar conformes con las condiciones de trabajo, emplazan a huelga al patrón, y si éste no satisface sus demandas, suspenden las labores, y para evitar que el dueño de los medios de producción dilapide los bienes con los cuales debe hacer frente a las peticiones de sus trabajadores, se propone la depositaría de dichos bienes en manos del sindicato huelguista, y de esta forma los trabajadores pueden lograr mejores “condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso” tanto para él mismo como para su familia.

4.10. Breve análisis de las huelgas practicadas en México.

En los últimos años, en México, se han llevado a cabo varias huelgas, algunas repercuten más y otras menos, dependiendo del tamaño de la empresa de que se trate, en algunas los trabajadores obtienen sus demandas, en otras no; pero siempre se realizan con el firme objetivo de mejorar las condiciones bajo las cuales los trabajadores prestan sus servicios. A continuación se

realizará un análisis de tres huelgas que han sido trascendentes, y que motivan la reforma a la Ley laboral que se propone en el presente trabajo.

- **Huelga en la Planta de Neumáticos Euzkadi, en El Salto, Jalisco.**

El día 16 de diciembre de 2001, la Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V., filial de Continental Tire, determina cerrar su planta ubicada en El Salto, Jalisco. Ante este cierre imprevisto, los trabajadores de dicha planta, a través de su Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE) y con fundamento en los artículos 420 y 920 de la Ley del Trabajo, decidieron emplazar a huelga el 10 de enero de 2002; pero desde el momento del aviso, es decir, desde la noche del 16 de diciembre de 2001, se instalaron guardias en la entrada de la planta para evitar la sustracción de los bienes que se encontraban dentro de la planta, evitando así que la empresa quedara insolvente ante sus demandas, situación que fue totalmente contraria a lo dispuesto en el artículo 921, que establece que durante la prehuelga es el patrón quien se debe constituir en depositario.

El sindicato emplazante señaló, fundándose en el artículo 450, fracción IV, que el motivo de la huelga fue la violación al Contrato Ley vigente en la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados, que se cometió con el paro ilegal de labores; así como las consecuencias que se generaron con dicho paro, y que también constituyeron violaciones al Contrato Ley. La empresa contestó negando las violaciones que se le imputaban, argumentando que el cese de sus actividades no era un paro de labores, sino que obedecía a lo acordado por su Asamblea de Accionistas del 3 de diciembre de 2001, que se le había notificado al sindicato por medio de Notario tres días después, mismo día en que se suspendieron labores, y que el día siguiente a este, había depositado ante la Junta Federal la indemnización que les correspondía a sus trabajadores; por lo tanto no existía violación al artículo 123,

fracción XIX, Constitucional, y mucho menos era aplicable lo previsto en el artículo 433 y 436 de la Ley Federal del Trabajo.

Vista la negativa de la empresa de dar cumplimiento a las peticiones de sus trabajadores, la huelga estalló el 22 de enero de 2002 a las 16:00 horas, por lo que la empresa pidió a la Junta declarar la improcedencia de la huelga, y como consecuencia, que no se reconociera el estallamiento de huelga ni la suspensión temporal de labores, esto en base a que el paro de labores se dio desde el 16 de diciembre de 2001. El 22 de marzo de 2002 resuelve la Junta, favoreciendo a la empresa, declarando que la huelga era "improcedente", porque la huelga carecía de materia, en virtud de que antes del emplazamiento a huelga ya habían cesado las actividades en la planta, por lo tanto los huelguistas carecían de su calidad como trabajadores, y como consecuencia carecían del derecho a reclamar las peticiones enunciadas en su pliego.

El sindicato inconforme con esta resolución, interpone demanda de garantías, y el 5 de julio de 2002, el Juzgado Tercero de Distrito en Materia del Trabajo resuelve a favor del sindicato, revocando la resolución de la Junta, basándose en que la autoridad laboral omitió abrir el periodo de pruebas previsto en la Ley. La empresa se inconformó con esta resolución ante el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo de Primer Circuito; pero este Tribunal ratificó la sentencia impugnada, aludiendo que la Ley del Trabajo en ningún artículo prevé que una huelga sea calificada como "improcedente", y que los únicos supuestos que se prevén en ella son la ilicitud, existencia e inexistencia.

En razón de las resoluciones de las autoridades federales, la Junta pretendió dar cumplimiento a las mismas, desahogando las pruebas respectivas; pero resolvió en el mismo sentido, declarando improcedente la huelga. Frente a este escenario, los trabajadores nuevamente el 21 de febrero de 2003, interponen amparo en contra de la resolución de la Junta, y lo obtienen, sin

embargo la Junta hace caso omiso al mismo, y reitera la improcedencia de la huelga. Fue hasta el 17 de enero de 2005, cuando la empresa hulera y los trabajadores dieron por terminado el conflicto, conviniendo que estos últimos serían propietarios del 50% de la Planta, acto que se formalizó el 26 de enero del mismo año, y las actividades reiniciaron en el mes de julio de 2005, denominando a la nueva empresa como Corporativo de Occidente, S.A. de C.V.

Esta huelga, como se desprende del anterior resumen, se realizó con total apego a las disposiciones que rigen el procedimiento de la huelga, es decir, se presentó el pliego de peticiones a la Junta, se admitió el emplazamiento, se emplazó a la empresa, se suspendieron las labores el día y hora señalados en el pliego de peticiones, y finalmente se reconoció que el motivo de huelga fue imputable al patrón, es decir, la empresa violentó lo previsto en el Contrato Ley; pero lo que realmente causó conflicto en este procedimiento de huelga fue la irregularidad consistente en que la empresa, antes del emplazamiento, ya había determinado unilateralmente el cese de sus actividades. Este cierre de la planta, adoptando la postura del Doctor José Alfonso Bouzas Ortiz, fue totalmente contraria a derecho, pues para hacerlo se debió seguir el procedimiento previsto en el artículo 123, fracción XIX constitucional, que a la letra dice: "los paros serán lícitos únicamente cuando el factor de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa autorización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje", y que se encuentra reglamentado en el Capítulo Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo de la Ley laboral, a lo cual en ningún momento cumplimento, y aún cuando la empresa alegó que el cese de actividades obedecía a lo acordado por su Asamblea de Accionistas del 3 de diciembre de 2001, en ningún momento aportó prueba alguna tendiente a demostrar su dicho. También es importante resaltar que incluso cuando la Junta declaró en dos ocasiones que la huelga era improcedente, dicho calificativo no se prevé en la Ley, aclarando que en contra del ejercicio del derecho de huelga sólo se puede promover los incidentes de

Inexistencia y de Ilicitud de la huelga, previstos en los artículos 445 y 459 de la Ley laboral, respectivamente, los cuales en ningún momento fueron promovidos por la empresa. Razón por la cual la huelga resultó imputable a la empresa, y por lo tanto exigir que la misma satisficiera las peticiones de sus trabajadores.

Empero, lo relevante de esta huelga en este trabajo es que, durante todo el tiempo de la suspensión de labores, fue el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE) quien se erigió como depositario de los bienes de la empresa, al prohibir la entrada de persona alguna a la Planta, estableciendo guardias en las entradas; resaltando que esta depositaría se presentó incluso desde antes del emplazamiento a huelga, pues en virtud del aviso de cierre ilegal de la empresa, existía el temor fundado de que la empresa sustrajera todos sus bienes de la planta y evadiera sus responsabilidades frente a sus trabajadores, y aún cuando la Ley prevé que durante la etapa de prehuelga es el patrón quien debe fungir como depositario de los bienes, en este caso, por sus características especiales, y con la finalidad de cumplir el objetivo de la huelga, fue el propio sindicato quien tomó las instalaciones, y aún cuando en un principio no se le reconocía el derecho que tenía para irse a huelga, finalmente logró sus pretensiones motivo de la huelga.

- **Huelga de Cananea.**

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos de la República Mexicana (SNTMMSSRM), emplazó a huelga a la Empresa Mexicana de Cananea, S. A. de C. V., con motivo de diversas violaciones cometidas por esta última, al Contrato Colectivo de Trabajo, entre las que destacaron la destitución de su dirigente sindical Napoleón Gómez Urrutia y la falta de seguridad en las instalaciones de la mina.

El día 27 de julio de 2007 se llevó a cabo la audiencia de conciliación prevista en el artículo 926 de la Ley del Trabajo; pero no se logró llegar a un acuerdo, y el Sindicato ratificó sus peticiones con aviso a huelga. Visto el resultado de la audiencia y con fundamento en el artículo 936 de la Ley, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aprobó el personal de emergencia propuesto por la Empresa, para la conservación y vigilancia de la mina.

La huelga estalló el 30 de julio de 2007, día y hora señalados en el pliego de peticiones, el Sindicato suspendió las labores e instaló guardias para evitar la sustracción de maquinaria de las instalaciones, así también fijó sus banderas rojinegras en la entrada de la mina, permitiendo solamente el paso del personal de emergencia aprobado por la Junta. Ante esta suspensión, Mexicana de Cananea, S. A. de C. V. solicitó a la autoridad laboral declarar la inexistencia de la huelga dentro del plazo previsto en el artículo 929 de la Ley, a lo que la Junta el 7 de agosto de 2007, falló concediendo dicha solicitud y ordenó la reanudación de trabajos. El Sindicato huelguista en fecha 8 de agosto de 2007 solicitó amparo en contra del laudo emitido por la Junta, y el Juez Quinto de Distrito concedió primero la suspensión provisional, después la suspensión definitiva, y finalmente en fecha 8 de octubre de 2007 concedió el amparo al Sindicando, ordenando dejar sin efectos la resolución de la autoridad responsable. La empresa se inconformó por esta última sentencia interponiendo el recurso de revisión; pero el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito resolvió el recurso confirmando el amparo otorgado al Sindicato huelguista, el día 13 de diciembre de 2007.

Contrariamente a las resoluciones de los Juzgados Federales, la Junta el 4 de enero de 2008, vuelve a declarar la inexistencia de la huelga y ordena la reanudación de labores, asimismo, autoriza el auxilio de la fuerza pública federal, estatal y municipal, para garantizar la seguridad en la mina. Ante la negativa de la Junta a acatar las resoluciones de los Jueces Federales, el

Sindicato interpuso dos amparos en dos diversas fechas, y en ambas le fue concedido; pero la Junta continuaba sin admitir la existencia de la huelga.

El 20 de marzo de 2009, la empresa promovió un procedimiento especial solicitando a la Junta la aprobación de la terminación de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, con fundamento en el artículo 434, fracción I, de la Ley laboral, pues alegaba que la Secretaría de Energía, después de una inspección a la mina, había determinado que las instalaciones de la mina habían sufrido un deterioro grave, el cual conforme a la empresa hacía imposible la continuación de los trabajos en la mina. Frente al acuerdo admisorio dictado por la Junta, el Sindicato huelguista presentó demanda de garantías, solicitando la suspensión del acto reclamado, que subsistieran las relaciones de trabajo así como el estado de huelga; pero el Juez Federal desechó la demanda, señalando que los actos reclamados no eran de imposible reparación y que no constituía una violación de derechos sustantivos del quejoso. Así el 14 de abril de 2009 se continuó con el procedimiento iniciado por la empresa, y el mismo día la Junta publicó en su Boletín Oficial número 039, la resolución mediante la cual y como consecuencia de la terminación de las relaciones de trabajo, da por terminado el procedimiento de huelga, dicha resolución a la letra dice:

“La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resuelve la Terminación de las Relaciones Colectiva e Individuales de Trabajo en la Mina de Cananea”

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social informa que en esta fecha la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) dictó laudo en el que aprobó la terminación de las relaciones colectiva e individuales de trabajo en la empresa Mexicana de Cananea, S.A. de C.V.”

“Como resultado del aviso de terminación de las relaciones colectiva e individuales de trabajo con sus trabajadores sindicalizados y de confianza, presentado por la empresa ante

la JFCA, el pasado 20 de marzo del presente año, el día de hoy se celebró la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, en el que las partes manifestaron lo que a su derecho convino y ofrecieron las pruebas que consideraron pertinentes.”

“En la audiencia de referencia, que tuvo una duración de más de 14 horas, la empresa acreditó la existencia de una causa de fuerza mayor, no imputable a ella, consistente en que la Unidad Minera de Cananea se encuentra con daños y destrucción ocasionados a la maquinaria, materiales, instalaciones y equipos esenciales para su funcionamiento y operación, que son de tal gravedad que producen como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.”

“Lo anterior, lo demostró con la documental pública que exhibió, de la resolución emitida por la Dirección General de Minas de la Secretaría de Economía en la que se determina por esa autoridad competente en la materia, que los referidos daños hacen imposible la realización de obras y trabajos establecidos en la Ley Minera y, que al ser estos daños causados por terceros, configuran la causal de fuerza mayor a que se refiere dicha Ley; en la inteligencia de que el artículo 434, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo (LFT) dispone que la fuerza mayor no imputable al patrón, es una causa de terminación de las relaciones de trabajo.”

“Asimismo, el laudo dictado por la JFCA garantiza los derechos de los trabajadores al condenar a la empresa Mexicana de Cananea, S.A. de C.V., a pagarles la indemnización prevista en el artículo 436 de la LFT, consistente en tres meses de salario, más la prima de antigüedad, que corresponde al pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados por cada trabajador.”

“Cabe destacar, que el aviso de terminación de las relaciones de trabajo presentado por Mexicana de Cananea, S.A. de C.V., se trata de un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, por lo que no existe impedimento legal alguno para que con independencia del estado de huelga, coexista el procedimiento especial que ha concluido con la emisión del laudo el día de hoy.”

“Por lo anterior, no resulta aplicable la disposición contenida en los artículos 448 y 902 de la LFT, que indica que el ejercicio del derecho de huelga, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pues como se ha precisado, se trata de un conflicto colectivo de naturaleza jurídica.”

“Por el contrario, el hecho de que la LFT especifique que el ejercicio del derecho de huelga suspende los conflictos colectivos de naturaleza económica, debe entenderse que no existe impedimento legal alguno para que un conflicto colectivo que de naturaleza jurídica, pueda tramitarse aún y cuando se hubiere ejercido el derecho de huelga, lo que confirma el proceder de la JFCA en estricto apego a derecho.”

En contra de esta resolución, el Sindicato huelguista interpuso amparo, y ante la negativa de protección de la Justicia Federal, interpusieron el Recurso de Revisión; pero el Segundo Tribunal Colegiado en materia del Trabajo confirmó la terminación de las relaciones laborales solicitada por Mexicana de Cananea, S.A. de C.V., y la Junta condenó a la empresa a pagar como indemnización a los trabajadores la prevista en el artículo 436 de la Ley del Trabajo, consistente en tres meses de salario y una prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicio, así también autorizó a la compañía la contratación de nuevos trabajadores o recontractar a los anteriores trabajadores, pero bajo otro contrato colectivo de trabajo y con otro sindicato.

De la anterior narración de hechos de la huelga de Cananea, se desprende que el Sindicato en todo momento siguió con las disposiciones que rigen el ejercicio del derecho de huelga, establecidos en la Ley laboral; pero fue la Junta quien al no ejecutar las sentencias dictadas por los Jueces Federales en las que se concedía al Sindicato los diversos amparos solicitados, y por la tardanza para solucionar el conflicto de huelga, se llegó a la inevitable consecuencia del deterioro de las instalaciones de la mina. Situación que legalmente no motivaba la terminación de relaciones laborales, pues esta

terminación en base al artículo 900 de la Ley, constituye un procedimiento colectivo de naturaleza económica, y conforme al artículo 448, la Junta no debió admitir la solicitud de la empresa, puesto que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de este tipo de procedimientos. En consecuencia, tanto la Junta como el Tribunal Federal que resolvió, violaron claramente el derecho constitucional de huelga de los trabajadores.

El hecho que se dio durante la huelga de Cananea y que es el que motiva a fijar la depositaría durante la huelga en la Ley, es el consistente en que por todo el tiempo que duró la suspensión de labores los trabajadores huelguistas aún cuando dejaban entrar al personal necesario para conservar las instalaciones, en todo momento fijaron guardias para vigilar y evitar la sustracción maquinaria que pretendiera realizar la compañía Mexicana de Cananea, S.A. de C.V., para así hacer posible el cumplimiento a sus pretensiones por parte de su patrón, el cual constituye el fin de toda huelga. Esta toma de posesión de la mina por los trabajadores, como ya se ha señalado, aún cuando no es reconocida por la Ley laboral, ha sido reconocida por las autoridades judiciales, y en el caso concreto de la huelga de Cananea, fue reconocida por la autoridad federal tal y como se desprende de la resolución del Décimo Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito, al determinar entre otros puntos que: "esto implica que los trabajadores permitan el acceso y posesión de la planta productiva por sus operarios y responsables, es decir reincorporar a la vida productiva a la negociación afectada por el movimiento de huelga...", lo que demuestra la necesidad de ajustar nuestra Ley del Trabajo a la realidad que se da en las huelgas que se han llevado a cabo en los últimos años.

- **Huelga en la Planta Automotriz Volkswagen de Puebla.**

El 18 de agosto de 2009, después de infructíferas negociaciones entre la empresa Alemana Volkswagen y el Sindicato Independiente de Trabajadores

de la Industria Automotriz Volkswagen, respecto de un aumento salarial del 3% solicitado por los trabajadores, dicho sindicato suspendió las actividades en la Planta de Puebla, exactamente a las once horas como se había anunciado en el pliego de peticiones, y fue cuando los trabajadores empezaron a abandonar sus puestos, colocar las banderas rojinegras, y a establecerse afuera de las instalaciones, evitando así la entrada a los directivos y a los demás trabajadores.

Ante esta suspensión, la empresa se negaba a cubrir las demandas de sus trabajadores alegando la grave disminución de ventas de autos por la crisis automotriz mundial, y que había mantenido cuatrocientos obreros sobrantes para evitar despidos.

El viernes 22 de agosto de 2009, se da por terminada la huelga, ya que la empresa y el sindicato llegaron a un acuerdo en la audiencia convocada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y llevada a cabo ante la Dirección de Conciliadores de dicha dependencia. En este acuerdo la empresa alemana concedió el aumento 2% a partir del mes de agosto, y el otro 1% a partir del mes de diciembre, por lo que se concluyó ese año con el aumento del 3% exigido por sus trabajadores; asimismo, la empresa otorgó a sus trabajadores agremiados un bono único de \$2,000.00.

Como se puede observar, el motivo de esta huelga fue la pretensión de un aumento salarial, y este motivo se encuentra previsto en las fracciones I y VII del artículo 450 de la Ley del Trabajo, puesto que con esta solicitud los trabajadores pretendían hacer valer su derecho que tienen de revisión anual de sus salarios, y al no obtenerla, suspendieron las labores, para lograr que su empleador cumpliera con sus peticiones, y así lograr armonizar sus intereses con los de su empleador. En razón de lo anterior, la huelga fue legalmente

existente y justificada, tal y como se prevé en los artículos 444 y 446 de la Ley de la materia.

Asimismo, al no presentarse acto violento de los trabajadores huelguistas en contra de persona alguna o en contra de los bienes, esta huelga fue lícita.

Respecto del requisito de mayoría, previsto en el artículo 451, fracción II, se cumplió al representar el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen al 72% de los 12,908 empleados de la Planta, es decir, a más de 9,000 empleados, situación que evitó la declaración de inexistencia de la huelga a la que hace referencia el artículo 929.

En relación a la terminación de la huelga en estudio, se llevó a cabo mediante un acuerdo generado entre el sindicato huelguista y la empresa Volkswagen, actualizando así la hipótesis prevista en el artículo 469, fracción I, de la Ley laboral, que señala el acuerdo entre las partes como forma de terminación de una huelga.

Ahora bien, en virtud de que el motivo de la huelga fue imputable a la empresa Volkswagen, pues fue quien se negó a conceder el aumento salarial sin causa justificada, resultó procedente el pago de los salarios por los días que duró la huelga, que fueron cuatro días, de acuerdo al artículo 937 de la Ley.

Por último, con la finalidad de lograr el objetivo de la huelga y para evitar que la empresa dilapidara sus bienes, fue el Sindicato huelguista quien al instalarse afuera de la planta, impidiendo la entrada a persona alguna, tomó el cargo de depositario de los bienes afectados, evitando así la sustracción de los mismos y la continuidad de las actividades; y de esta forma logró que la

suspensión representará una verdadera presión a su empleador para cumplir con sus demandas, situación que se evidencia con las pérdidas que sufrió la empresa y que representaron la caída de la producción de un 30% al cierre del año 2009.

En virtud del anterior análisis, estas huelgas representan un claro ejemplo de la práctica que se ha venido adoptando por los sindicatos y que consiste en que son ellos los que, aún cuando no existe norma que así lo disponga, asumen el carácter de depositarios de los bienes de la empresa durante la huelga, hecho que motiva la propuesta de modificaciones a la Ley del Trabajo, que básicamente consisten en la inclusión de la figura del depósito laboral durante la huelga, las cuales se expondrán más adelante en el apartado 4.5 denominado Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo. No obstante, cabe hacer especial mención a la huelga de Euzkadi, pues, como ya se señaló, fue en esta huelga en donde en todo momento imperó el interés de los trabajadores, al reconocer que fueran ellos los que tomaran el cargo de depositarios de la planta, incluso desde antes del emplazamiento a huelga, en virtud del cierre ilegal de la empresa, haciendo posible así, la obtención de sus peticiones demandadas y que se cumpliera el fin principal de su huelga.

4.11. El “hecho” como generador de la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Antes de iniciar el estudio del hecho como generador de una reforma legal, es preciso aclarar lo que ese entiende por un “hecho”. El hecho es definido por García Máynez, como “un suceso temporal y espacialmente localizado, que provoca, al ocurrir, un cambio en lo existente”⁴⁸, afirmando que un hecho se reviste de jurídico cuando la ley otorga a éste consecuencias de derecho. El hecho jurídico se distingue del acto jurídico, ya que en este último

⁴⁸ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. *Op. Cit.* p. 171.

existe la intención de producir consecuencias de derecho, las cuales pueden consistir en la creación, la transmisión, la modificación o la extinción de derechos y obligaciones.

El acto jurídico es definido por el jurista León Duguit, como "todo acto de voluntad que interviene con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existirá en un momento futuro dado"⁴⁹, dicha modificación, como ya se ha afirmado, puede consistir en la creación, transmisión, modificación o extinción de derechos y obligaciones.

Del anterior análisis, se puede decir que la práctica que se ha venido realizando, consistente en que el sindicato o coalición de trabajadores sean los depositarios de los bienes de la empresa o establecimiento, al igual que la huelga ha tenido dos etapas, la primera como hecho y la segunda y actual como acto jurídico. Antes de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, este depósito era un hecho jurídico, porque cuando los trabajadores suspendían las actividades y ocupaban el lugar de trabajo, no se obtenían las consecuencias que pretendían con dicha suspensión, es decir, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Por lo tanto el depósito cumplía con los requisitos de un verdadero hecho jurídico. Hoy en día, de la misma forma que la huelga y aún cuando la depositaría laboral no ha sido reconocida en la Ley, los trabajadores con dicho depósito han obtenido las consecuencias en el campo del derecho, entre las que se encuentran el cumplimiento que deba hacer el patrón a sus peticiones; el pago de salarios caídos durante la huelga; y, la conservación de su fuente de trabajo una vez concluida la huelga.

⁴⁹ Citado por ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo I. Introducción, Personas y Familia. Porrúa. 30ª. Edición. México. 2005. p. 117.

Esta práctica de depósito cumple con los tres elementos esenciales del acto jurídico enumerados por Rojina Villegas, y son los siguientes:

- a) La manifestación de voluntad, que en el caso concreto es una manifestación tácita, pues la misma se desprende de un hecho y no hay una exteriorización de voluntad a través del lenguaje.
- b) Un objeto física y judicialmente posibles, que en el depósito laboral se tiene como objeto directo la creación de derechos y obligaciones que como depositario adquiere el sindicato o coalición de trabajadores, y como depositante, el patrón. El objeto indirecto consiste en los bienes objeto del depósito, que son los bienes de la empresa o establecimiento, afectados por la huelga.
- c) El reconocimiento en el campo del derecho de las consecuencias jurídicas generadas por la realización del acto, que serían por ejemplo el pago de salarios caídos con los bienes afectados por la depositaria laboral, establecidos en el artículo 937 de la Ley de la materia.

El hecho o acto constituye un uso cuando se practica de forma reiterada y prolongada por una colectividad de individuos, y éste se transforma en costumbre cuando dicha colectividad le concede el carácter de obligatoriedad. Así pues la costumbre es un "uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el *jus moribus constitutum*"⁵⁰, de la anterior definición se desprende que la costumbre posee los siguientes elementos:

⁵⁰ Citado por GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Op. Cit.* p. 61.

- a. Objetivo: consistente en la práctica de un hecho durante un largo periodo de tiempo.
- b. Subjetivo: el cual radica en la idea de que esa práctica reiterada es jurídicamente obligatoria.

La costumbre se distingue del simple uso, porque este último carece del elemento subjetivo, es decir, que el grupo de personas que lleva a cabo esa práctica reiterada, la consideran obligatoria.

Ahora bien, el legislador en el artículo 17 de la Ley del Trabajo, establece como fuentes formales del derecho laboral las siguientes:

- La Ley
- La analogía
- Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores
- Los principios generales de derecho
- Los principios generales de justicia social que se derivan del artículo 123 de nuestra carta magna
- La Jurisprudencia.
- La costumbre.
- La equidad.

Dávalos Morales, agrega a la anterior lista, las siguientes fuentes:

- El contrato colectivo de trabajo.
- El contrato-ley.
- El reglamento interior de trabajo.
- El laudo constitutivo colectivo.

Por lo tanto la costumbre es considerada, junto con la legislación y la jurisprudencia, como las fuentes formales del derecho, por ser éstas las que dan paso a los procesos de creación de las normas jurídicas, y así pues la costumbre es la que ha dado paso a la elaboración de las leyes. Históricamente, la costumbre existió primero, y posteriormente el legislador la establece en leyes para dar seguridad a los particulares, lo que se puede constatar con la historia del derecho positivo, de lo que se desprende que lo primero que se da es un uso llevado a cabo por un grupo de personas, quienes por la su prolongada realización, lo dotan de obligatoriedad, el cual posteriormente es redactado por el legislador y establecido en la Ley. Siguiendo este postulado, Eugen Ehrlich sostiene que “la costumbre del pasado se convierte en la norma del futuro”.⁵¹

En base a los anteriores elementos, el hecho jurídico consistente en la práctica de la depositaría laboral durante la huelga, puede originar una reforma a nuestra Ley, pues dicha práctica cumple con todos los requisitos para ser considerada una costumbre y en virtud de lo establecido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, este hecho jurídico constituye una verdadera fuente de derecho.

⁵¹ Citado por GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. *Op. Cit.* p. 12.

Como ya se ha afirmado anteriormente, la huelga de la misma forma que el depósito laboral, comenzó por ser un hecho jurídico, ya que los efectos jurídicos que producía la mayoría de veces eran contrarios a los que pretendían obtener los trabajadores huelguistas; pero con la Declaración de Derechos Sociales de 1917, cuando la huelga se reconoció en nuestra Carta Magna, pasó de ser un acto jurídico, pues ya era una manifestación exterior de la voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios, y así, el propósito y la suspensión de labores ya se encuentran legitimados y protegidos por el derecho. De esta evolución de la huelga, se observa claramente que el hecho fue el que motivó el reconocimiento de la huelga en nuestra ley, situación que acontece de igual manera con la depositaría laboral durante la suspensión de actividades, que en la actualidad es una práctica que se lleva a cabo en todos los estallidos de huelga, pero que requiere de un reconocimiento de la Ley, para asegurar los derechos de los trabajadores huelguistas a fin de impedir que el patrón dilapide los bienes de la empresa, y así también dar una certeza jurídica a los patrones respecto de sus bienes afectados por la huelga.

4.12. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

En razón de lo expuesto en el desarrollo del presente trabajo, y para lograr el aseguramiento del ejercicio del derecho de huelga, reconociendo la depositaría laboral durante la suspensión de labores, se proponen las siguientes modificaciones a la Ley Laboral, en su Capítulo XX, titulado "Procedimiento de Huelga":

- a) Con el objeto de hacer extensiva la suspensión de sentencia o diligencia de embargo, aseguramiento o desahucio, durante la huelga, se propone

adicionar al artículo 924 la expresión: "y por todo el tiempo que dure la huelga".

Con esta modificación, el artículo en comento quedará de la siguiente forma:

"Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga **y por todo el tiempo que dure la suspensión del trabajo**, 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."

b) Adicionar a este capítulo el artículo 928 bis, en los siguientes términos:

“Artículo 928 bis. Si las partes no llegan a una conciliación de intereses en la audiencia prevista los artículo 926 y 927, la suspensión de labores se llevará a cabo conforme al siguiente procedimiento:

“I. La Junta designará a un Actuario que dará fe de la suspensión de trabajo.

“II. En la fecha y hora señaladas para la suspensión de actividades deberá estar presente tanto el patrón o su representante legal, como el representante del sindicato;

“III. La empresa y el sindicato realizarán un inventario de los bienes afectados por la huelga, y colocarán sellos en los accesos de los locales de la empresa.

“IV. Se designará como depositario de los bienes de la empresa o establecimiento, durante el periodo de huelga, al sindicato, a través de su representante legal;

“V. Todo lo actuado en la suspensión de labores se hará constar en un acta levantada por el actuario designado por la Junta.”

“Si el patrón o su representante legal no asistiera sin causa justificada, se asentará en el acta, y no podrá alegar posteriormente la existencia de otros bienes aparte de los enumerados en el inventario previsto en la fracción III.”

- c) Adicionar otros dos artículos en los que se enumeren las obligaciones de los trabajadores como depositarios, y del patrón como depositante, en la siguiente forma:

“Artículo 928 ter. Durante la suspensión del trabajo el sindicato como depositario de los bienes de la empresa o establecimiento, tendrá las siguientes obligaciones:

“I. Recibir los bienes de la empresa o establecimiento afectados por la huelga;

“II. Custodiar los bienes recibidos;

“III. Respetar los sellos colocados en los accesos del o los establecimientos donde se encuentren los bienes de la empresa.

“IV. Devolver los bienes al patrón, cuando concluya la suspensión de labores.”

“Artículo 928 cuar. El patrón durante la suspensión de labores quedará obligado a:

“I. Entregar los bienes de la empresa o establecimiento afectado por la huelga al sindicato.

“II. Respetar los sellos colocados en los accesos de los locales donde se encuentren los bienes de la empresa.”

- d) Adicionar una fracción al artículo 932, después de las fracciones I a IV, proponiendo la siguiente:

“V. Ordenará al sindicato la devolución de los bienes afectados por la huelga al patrón.”

Así, el artículo 932 establecerá:

“Artículo 932. 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.

“V. Ordenará al sindicato la devolución de los bienes afectados por la huelga al patrón.”

e) Adicionar al artículo 934, en la parte final, la oración: “y ordenará la devolución de los bienes afectados por la huelga al patrón.”

Con esta adición, el artículo relativo quedará de la siguiente manera:

“Artículo 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, **y ordenará al sindicato la devolución de los bienes afectados por la huelga al patrón con el apercibimiento de la correspondiente responsabilidad.**”

4.13. Fundamentación y motivación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Las leyes se van modificando en relación directa con los cambios que va experimentando la sociedad, por lo tanto la legislación laboral requiere de una adecuación y ajuste constantes a su objeto de aplicación que son las relaciones jurídicas entre los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado, y el patrón; de las cuales se desprende la producción de bienes y servicios para la sociedad, motivo este por el cual es realmente necesaria una adecuación de la Ley a lo que acontece en su campo de aplicación.

El derecho laboral ha ido modificándose en cuanto a su forma, ya que su esencia siempre será la misma, tal y como sostiene el autor de derecho laboral Baltasar Cavazos Flores, al decir que el trabajador de ayer, de hoy y del mañana siempre será el mismo, siempre pretendiendo el mejoramiento de las condiciones bajo las cuales presta su servicio; esta pretensión constituye el objetivo de la presente propuesta de modificación a la Ley del Trabajo, introduciendo la depositaría laboral durante la huelga, para asegurar el cumplimiento de las demandas de los trabajadores.

El derecho del trabajo, desde su creación, ha tenido como principal objetivo proteger al trabajador, frente al patrón quien es propietario de los medios de producción y que por lo tanto se coloca en una posición superior frente a sus trabajadores. Existiendo así, una relación jurídica en desigualdad de condiciones, motivo por el cual, para lograr un equilibrio en estas tan importantes relaciones en la sociedad, objetivo primordial del derecho laboral establecido en el artículo 2º de la Ley Laboral. El derecho del trabajo pretende otorgar una protección a la clase obrera, concediéndole derechos como el de huelga, previsto en las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, y reglamentado por la Ley, derecho que no se podría actualizar plenamente sin una reglamentación clara y precisa. Por esta razón por la cual se debe llenar la laguna existente sobre la tenencia de los bienes de la empresa o establecimiento durante la suspensión de labores de la huelga, lo que se pretende con la depositaría en manos del sindicato. De lo anterior se puede observar que el legislador ha pretendido dotar de eficacia a las normas que regulan las relaciones entre los factores de la producción, puesto que el derecho de huelga ha sido el medio más eficaz para persuadir al patrón para cumplir con sus obligaciones respecto de sus trabajadores.

La propuesta de reglamentar la depositaría laboral durante la huelga también es motivado por la práctica legal, tal y como se desprende del capítulo de análisis de algunas huelgas mexicanas, pues en todas y cada una de ellas, es el sindicato quien, aún cuando no lo prevenga la ley, resguarda los bienes de la empresa o establecimiento durante la huelga, y qué mayor seguridad, no sólo para los trabajadores sino también para los patrones, que integrar esta figura en la Ley del Trabajo.

El depósito laboral, tanto en la prehuelga como durante la huelga, es procedente, pues como ya se ha analizado, es totalmente apegado a las normas constitucionales, en virtud de que la privación de los bienes afectados por la

huelga es de carácter temporal y no constituye el fin principal perseguido con dicha figura, sino que solamente representa un medio de presión para que el patrón haga caso de las demandas de sus trabajadores; negando así que dicho depósito contravenga lo previsto por los artículos 14 y 17 de nuestra Carta Magna.

Es importante mencionar cómo es la práctica de la huelga en otros países, la cual también motiva la inclusión del depósito laboral, pues tal es el caso de España, en donde su Ley Laboral prohíbe a los trabajadores la toma de instalaciones de la empresa afectada por la huelga, lo que ha hecho imposible que los trabajadores puedan defender sus derechos con la suspensión de labores, pues la misma no representa una forma de presión hacia sus patronos, que al seguir percibiendo ingresos, no se ven obligados a convenir con sus trabajadores, y ellos sí se ven en la necesidad de desistir de sus peticiones y aceptar las condiciones de trabajo para así obtener ingresos y poder sobrevivir. Situación similar ocurre en los Estados Unidos de Norte América, en donde también se les tiene prohibido a los trabajadores huelguistas tomar las instalaciones, incluso se les ha negado la realización de la llamada "sentada", consistente en que los trabajadores se sientan en su respectivo puesto y se niegan a moverse hasta no obtener satisfacción de sus demandas, ya que dicha práctica es considerada como "invasión de la propiedad privada del empresario". Otro caso semejante es el de Alemania, que aún cuando no existe la prohibición como tal, se les impone a los trabajadores huelguistas como condición para ejercer su derecho a huelga, el permitir que los trabajadores que quieran continuar trabajando lo hagan, situación que tiene la misma consecuencia, es decir, que la huelga no constituya una forma de presión al patrón. Estas tres regulaciones son totalmente contrarias a los principios del derecho del trabajo mexicano, pues va en contra del equilibrio en las relaciones laborales, al dejar en total estado de indefensión a la parte débil que son los trabajadores, y por lo tanto en México se debe de evitar caer en este tipo de situaciones, instituyendo

medidas no sólo que hagan posible el ejercicio del derecho de huelga sino también que permitan a los trabajadores obtener satisfacción de sus peticiones siempre que éstas sean fundadas y legales; señalando como una de esas medidas necesarias el depósito laboral durante la huelga.

4.14. Opinión personal.

La huelga ha sido el medio por el cual los trabajadores han defendido sus derechos frente a sus patrones, pues ha representado el medio más eficaz para presionar a los patrones que, ante el cierre de sus empresas y la privación de percepción de ingresos, se ven obligados a negociar con sus trabajadores, mejorando así las condiciones de trabajo. Pero para que la huelga continúe siendo eficaz en la defensa de los derechos laborales, la legislación que la rige debe adecuarse a la realidad social, y de esta forma lograr el objetivo del derecho que es regular la conducta del hombre en sociedad.

En el caso concreto, el legislador debe, motivado por la práctica y fundado en la Constitución, incluir en la Ley Federal del Trabajo la depositaría que se ha venido dando durante la diversas huelgas; pues con esta inclusión se evitaría que el patrón, al entrar en estado de huelga, dilapide sus bienes y evada sus obligaciones frente a sus trabajadores; logrando así que la huelga represente una verdadera presión para el patrón a fin de que concilien sus intereses con los de sus trabajadores. Así también, se brindaría seguridad al patrón, pues aún cuando la depositaría durante la huelga no se ha reconocido legalmente, la misma es llevada a cabo por los trabajadores, y con la propuesta del reconocimiento en la ley, se obligará a los trabajadores a respetar los sellos puestos en el momento en que se suspenden las labores, evitando así cualquier daño en los bienes de la empresa, con consecuencias para los trabajadores.

Este depósito, como ya se ha señalado, no contraviene a la garantía de legalidad ni la de seguridad, al no constituir un acto de privación, en razón de que su principal objetivo sería presionar al patrón a cumplir sus obligaciones frente a sus trabajadores, y no la privación de bienes al patrón, por lo tanto resulta procedente la modificación a la Ley Laboral propuesta en el presente trabajo.

El objetivo que se pretende con la inserción en la Ley, de la depositaría de la que el sindicato sería titular durante la huelga, queda evidenciado en el análisis de las huelgas de Cananea, de Euzkadi y de la Volkswagen, pues en las tres fue el sindicato quien al tomar las instalaciones de las respectivas empresas, presionaron a sus patronos para negociar, y así conseguir el cumplimiento de sus peticiones; aún cuando este cumplimiento no se dio en la Huelga de Cananea, pues los trabajadores no alcanzaron sus objetivos, no fue porque la depositaría resultara ineficaz, sino porque la Autoridad Laboral no dio el debido cumplimiento a las reglas que rigen la huelga.

Otro ejemplo que hace evidente la necesidad de legislar el depósito laboral, vale la pena insistir, se observa en las huelgas que se han realizado en otros países como España, Estados Unidos de América y Alemania, en donde se les prohíbe a los trabajadores tomar las instalaciones de las empresas o que nieguen la entrada a los trabajadores no huelguistas, lo que ha traído como resultado que el patrón, al no ser presionado, evada negociar con sus trabajadores, y como consecuencia éstos carezcan de un medio eficaz para defender sus intereses.

En base a los argumentos antes vertidos, se concluye que es necesario incluir en nuestra Ley del Trabajo que quien posea los bienes de la empresa durante la huelga sea el sindicato huelguista, y así a través de la

huelga se pueda conseguir un equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Existe una laguna en la Ley Federal del Trabajo respecto de quien debe custodiar los bienes de la empresa durante la huelga, por lo tanto en el presente trabajo se propone un depósito laboral a favor del sindicato.

SEGUNDA. El depósito laboral que se propone consistirá en la obligación que tendrá el patrón de entregar los bienes de la empresa al sindicato, quien a su vez tendrá la obligación de custodiarlos y devolverlos al término de la suspensión de labores.

TERCERA. El objetivo principal de la depositaría laboral descrita en la conclusión inmediata anterior, es evitar que el patrón quede en estado de insolvencia para cumplir sus obligaciones frente a sus trabajadores, evitando así también que se rompa el estado de huelga.

CUARTA. El depósito laboral que se sugiere insertar en la Ley Laboral es constitucional porque su fin principal es obtener el cumplimiento a cargo del patrón, de las demandas de sus trabajadores, y no la privación de derechos de la empresa.

QUINTA. En virtud de que el derecho laboral protege a la clase trabajadora y el fin primordial del depósito laboral a favor del sindicato es obtener beneficios para esta clase, resulta procedente la inclusión de este depósito en la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA. El depósito laboral que se plantea se asemeja al secuestro judicial, en virtud de que ambas figuras tienen como fuente la Ley; el depósito se lleva a cabo aún en contra de la voluntad del depositante, que es el patrón.

SÉPTIMA. El depósito laboral propuesto en el caso de huelga es una expresión de la confianza en el trato de las partes; un peldaño más en el acercamiento hacia la solución de los conflictos entre los factores de la producción.

FUENTES CONSULTADAS

AGUILAR CARVAJAL, Leopoldo. Contratos Civiles. Primera Parte. Hagman. México. 1964.

ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. "Instituciones Laborales y Sociales". Heliasta. 3ª. Edición. Argentina. 1982.

ALONSO GARCÍA, Manuel y otros. La Huelga y el Cierre Empresarial. Instituto de Estudios Económicos. Colección Estudios. España. 1979.

ANCHONDO PAREDES, Víctor Emilio. Contratos Civiles. Colección Textos Universitarios. Universidad Autónoma de Chihuahua. México. 2003.

ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 2000.

BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sista. México. 1989.

----- . Principios Básicos del Derecho del Trabajo. Pac. 2ª. Edición. México, 1992.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Porrúa. 39ª. Edición. México 2007.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo III. "Derecho Colectivo del Trabajo". Vol. 1 y 2. Heliasta. 3ª. Edición. Argentina. 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Trillas. 31ª. Edición. México, 2002.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. 3ª. Edición. México. 2001.

----- . Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. 11ª. Edición. México. 2001.

----- . Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. 8ª. Edición. México. 1986.

----- . Derecho del Trabajo. Tomo II. "Derecho Individual y Derecho Colectivo". Porrúa. 8ª. Edición. México. 1990.

----- . Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. 8ª. Edición. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. 16ª. Edición. México. 1999.

----- . El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. 6ª. Edición. México. 1991.

DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. "Contratos en Particular". Vol. Cuarto. Porrúa. 9ª. Edición. México. 1999.

ETALA, Carlos Alberto. Derecho Colectivo del Trabajo. Asociaciones Sindicales. Convenios Colectivos. Conflictos. Conciliación y Arbitraje. Huelga. Astrea. Argentina. 2001.

GARCÍA BLASCO, Juan. El Derecho de Huelga en España: Calificación y efectos jurídicos. Bosh. España. 1983.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa. 44ª. Edición. México. 1992.

GÓMEZ DELGADO, Enrique. Ellos sí pudieron mirar el cielo. Ediciones El Socialista. 2ª. Edición. México. 2008.

GONZÁLEZ GARCÍA, Mario. Derecho Procesal. Comentarios Procesales a la Ley Federal de Trabajo. Porrúa. México. 2000.

GUZMÁN HOLGUÍN, Rogelio. Derecho Bancario y Operaciones de Crédito. Porrúa. México. 2002. p. 202.

HERAS HERNÁNDEZ, María del Carmen. Los sujetos en el Contrato de Depósito. Bosch. España 1997.

ORIZABA MONROY, Salvador. Contratos Civiles. Doctrina y Formularios. PAC. México. 2006.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 2001.

PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles. Porrúa. 9ª. Edición. México. 2003.

PLANIOL, Marcel y Georges Ripert. Derecho Civil. Pedagógica Iberoamericana. México. Traductor Leonel Pereznieto Castro. México. 1996. Traité élémentaire de droit civil, de Marcel Planiol, revisado y complementado por Georges Ripert. LFGJ. 3ª. Edición. París. 1946.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México. 1989.

----- . Temas sobre el Procedimiento de Huelga. Porrúa. México. 2007.

REYES CORONA, Oswaldo G. Tratamiento y Análisis Jurídico de los Contratos Civiles en México. Tomo III. "Contratos de Prestación de Servicios". Tax Editores Unidos. México. 2005.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo Sexto. "Contratos". Vol. II. Porrúa. 3ª. Edición. México. 1977.

----- . Compendio de Derecho Civil. Tomo I. "Introducción, Personas y Familia". Porrúa. 30ª. Edición. México. 2005.

RUÍZ LUGO, Sergio. Prontuario de la Huelga. Sista. México. 1991.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa. 2ª. Edición. México. 1997.

SEPÚLVEDA SANDOVAL, Carlos. Contratos Civiles. "Teoría General y Análisis en particular de sus diversas clases". Porrúa. México. 2006.

TENOPALA MENDIZABAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPÉDIAS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Revisada, actualizada y ampliada por Luís Alcalá-Zamora y Castillo. Heliasta. 17ª. Edición. Argentina. 1983.

HUBER OLEA, Francisco José. Diccionario de Derecho Romano. Porrúa. México. 2000.

HEMEROGRAFÍA

SANTOS AZUELA, Héctor. "La prehuelga en el Derecho Mexicano del Trabajo". Revista Facultad de Derecho de México. Tomo XLIV. Mayo – Agosto 1994. Nums. 195-196. Publicación Bimestral. UNAM. pp. 165-184

BECERRIL MENDOZA, José Francisco. "Derecho de Huelga". Derecho Cuadernos Conmemorativos 10. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología. México. 1999.

OTRAS FUENTES

LEMUS QUINTERO, Amado. La depositaría a cargo del patrón en el ejercicio del derecho de huelga. Tesis de Titulación. Universidad Nacional Autónoma de México. 1975.

LÓPEZ Y CONDE, Javier. El depósito en la huelga y la necesidad de reglamentar al interventor en la misma. Tesis de Titulación. Universidad Nacional Autónoma de México. 1970.

<<http://www.scjn.gob.mx>> Fechas de consulta: 14-mayo-2008, 11:26; 28-septiembre-2009, 14:22; 20-enero-2010, 17:46.

<<http://www.facdyc.uanl.mx/publicaciones/pdf/Derecho%20de%20Huelga.pdf>>
> Fecha de consulta: 15-febrero-2010, 18:27.

<<http://bibliojurídica.org/libros/5/2150/10.pdf>> Fechas de consulta: 13-mayo-2008, 17:15; 1º-febrero-2009, 3:00.

<<http://www.jurídicas.unam.mx/sisjur/social/pdf/7390s.pdf>> Fechas de consulta: 14-mayo-2008, 12:10; 1º-febrero-2009, 15:40; 28-septiembre-2009, 15:50; 20-enero-2010, 20:13; 14-noviembre-2010, 11:28, 20-noviembre-2010, 14:54.

<<http://www.multimedia.ilce.edu.mx/riel/resultados/procedimientoparaacreedores.pdf>> Fecha de consulta: 15-febrero-2010, 19:16.

<<http://www.bbc.co.uk/mundo/economia>> Fecha de consulta: 15-febrero-2010, 19:37.

<<http://eleconomista.com.mx/notas-online/negocios/2009/08/12/mineros-condicionan-fin-huelga-cananea>> Fechas de consulta: 12-agosto-2009, 21:20; 15-febrero-2010, 19:30.

<<http://eleconomista.com.mx/notas-online/negocios/2009/08/18/vw-inminete-huelga>> Fecha consulta: 2-mayo-2010, 15:43.

<<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>>
Fecha consulta: 13-abril-2010, 16:50; 23-abril-2010, 20:43.

<<http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/G/Gazcon%20Ismael-La%20Huelga.htm-120k->> Fecha de consulta: 14-mayo-2008, 13:05.

<<http://www.informador.com.mx/mexico/2009/150788/6/cananea-la-huelga-minera-mas-prolongada-del-pais-sin-solucion.htm>> Fecha de consulta: 1º-mayo-2010, 20:43.

<<http://www.jornada.unam.mx/2009/01/13/index.php?section=sociedad&article=034n1soc>> Fecha de consulta: 1º-mayo-2010, 20:57.

<<http://www2.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/estados/138275/pierden-mineros-huelga-cananea>> Fecha de consulta: 1º-mayo-2010, 21:23.

<<http://www.eluniversal.com.mx>> Fecha de consulta: 1º-mayo-2010, 20:43.

<<http://www.rebelion.org>> Fecha de consulta: 1º-mayo-2010, 20:50.

<<http://www.gaceta.udg.mx>> Fecha consulta: 1º-mayo-2010, 20:10.

<<http://www.germanwatch.org>> Fecha consulta: 3-abril-2010, 9:10.

<<http://www.imfmetal.org>> Fecha consulta: 16-febrero-2010, 19:36.

<<http://www.us.terra.com>> Fecha consulta: 16-febrero-2010, 18:24.

Sexta Época. Registro: 273570. Instancia: Cuarta Sala. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XCI. Materia(s): Civil. Tesis. Página: 11

Quinta Época. Registro: 362403. Instancia: Tercera Sala. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XXXVI. Materia(s): Civil. Tesis. Página: 50.

Octava Época. Registro: 208446. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XV-II, Febrero de 1995. Materia(s): Laboral. Tesis: I.Io.T.480 L. Página: 352.

Octava Época. Registro: 206040. Instancia: Pleno. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación I, Primera Parte-1, Enero a Junio de 1988. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis. Página: 27.