



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**La problemática en la aplicación práctica del
procedimiento de huelga en la Ley Federal de los
Trabajadores al Servicio del Estado.**

Tesis

Que para obtener el título de:

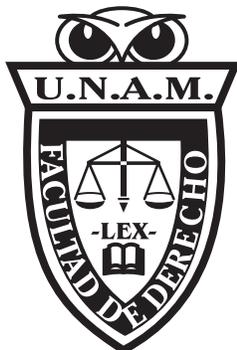
Licenciado en Derecho

Presenta:

Flores Ramírez Rosario

Asesor

Lic. Guillermo Hori Robaina



Ciudad Universitaria 2012



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.

Agradecimientos

Introducción

Capitulado

Capítulo 1.-Sujetos de la relación de trabajo	1
1.1.-Trabajador.....	2
1.1.1.- Definición.....	3
1.1.2.- Clasificación.....	4
1.1.2.1.- De base.....	5
1.1.2.2.- De confianza.....	6
1.1.1.2.1.-Su exclusión en el derecho de huelga.....	8
1.2.-Titular de la dependencia.....	9
1.2.1.-Definición.....	12
Capítulo 2.- Huelga para los trabajadores al servicio del Estado.....	13
2.1.- Definición	15
2.2.- Antecedentes.....	16
2.3.- Requisitos.....	18
2.4.- Procedimiento.....	19
2.5.- Nombramiento.....	20
2.6.- Pago de los salarios caídos.....	21
Capítulo 3.- Titularidad del derecho de huelga.....	22
3.1.-Sindicatos.....	24
3.2.- Coaliciones.....	26
3.3.- Asociación.....	27
Capítulo 4.- Panorama del Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo como legislación supletoria.....	29
4.1.-Conceptos generales.....	29
4.1.1.-Trabajo.....	30
4.1.2.-Trabajador.....	31

4.1.2.1.- Trabajador de confianza.....	33
4.1.3.- Patrón (artículo 10).....	35
4.1.4.- Empresa (artículo 16).....	39
4.1.5.- Relación de trabajo (artículo 20).....	41
4.1.6.- Contrato colectivo de trabajo y Contrato Ley (artículos 386 y 404).....	45
4.1.7.-Huelga.....	53
4.1.7.1.- Requisitos.....	56
4.1.7.2.- Procedimiento.....	57
4.1.7.3.- Pago de los salarios caídos.....	62
Capítulo 5.- Marco Jurídico.....	64
5.1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	64
5.1.1.- Artículo 123 Apartado B fracciones X, XIII y XIII bis, apartado A fracción XXXI inciso a), número 8, 9, 18 y 21, e inciso b)	64
5.1.2.- Artículos 3º fracción VIII, 29, 94, 115 fracción VIII párrafo 2º, 116 fracción V.....	67
5.2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	69
5.2.1.- Capítulo III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 92-98). Título cuarto de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo	70
5.2.2.- Capítulo IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 99- 109). Título cuarto de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo	71
5.2.3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 5, 6, 9, 43, 67, 68, 69,70, 71, 72,74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 88).....	73
5.3.- Ley Federal del Trabajo (artículos 8, 9, 10, 16, 20,335, 386, 404) y Título octavo huelgas capítulo I (artículos 440-449) y capítulo II (artículos 450-471).....	79

5.4.- Artículos 1º, 2ª y 3ª del Convenio 87 Organización Internacional del Trabajo.....	83
Capítulo 6.- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	84
6.1.- Organización.....	85
6.2.- Funciones.....	86
Conclusiones.....	89
Propuesta.....	91
Bibliografía.....	93

Agradecimientos

Agradezco a mi querida y honorable Facultad de Derecho que a través de sus maestros me enseñó y me dio la oportunidad de crecer en conocimientos y en vivencias.

A mis padres por su guía, amor, paciencia, comprensión, entrega, por enseñarme y educarme y ser mi inspiración para poder lograr uno de mis más grandes sueños.

A mis hermanos y familia que a través de su apoyo, consejos y su infinito amor me ayudaron a concluir este sueño que sin ellos no habría podido hacer realidad.

A mis amigos que gracias a su compañía y al dejarme formar parte en su vida pude aprender de cada uno de ellos.

En especial a mi abuela Ma. Agustina Méndez Cruz, que me ayudó a través de sus vivencias, apoyo, cuidados, consejos y cariño a formarme como persona y es uno de mis grandes motivos por el cual concluyó mis estudios universitarios.

A mi abuela Rosa Rodríguez Villa Gran, por sus cuidados y cariño.

Al Licenciado Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, por formar parte de mi familia y apoyarnos en todo momento.

A Osvaldo Arguello Ovando por su apoyo incondicional, amor, por ser de esa clase de personas que todo lo comprenden y dan lo mejor de sí mismos sin esperar nada a cambio, por saberme escuchar y brindarme ayuda cuando lo necesito.

A mi asesor el Licenciado Guillermo Hori Robaina por su guía para la conclusión del presente trabajo y por transmitirme un poco de su sabiduría a través de sus clases.

Doy gracias a todas las personas que directa o indirectamente hicieron que mi vida se encaminara hasta este punto, ayudándome a culminar a través de éste trabajo esta etapa tan importante en mi vida y que es el inicio de otra.

Introducción

La investigación que realizamos es acerca de la huelga para los trabajadores al servicio del estado, pero para ello debemos cubrir todos los alrededores de ésta, tanto la huelga para los trabajadores ordinarios como para los burocráticos, así como los sujetos en esta relación, las normas jurídicas que respaldan a este derecho de huelga, los procedimientos y el órgano encargado de llevar a cabo este procedimiento así como darnos cuenta de las similitudes y las diferencias entre éstos y como el derecho de huelga de los burócratas no puede tener una aplicación por las restricciones que las mismas leyes le ponen.

Nos referimos, a los antecedentes concernientes a México y como la huelga en sentido general, a través de la historia paso por diversas etapas, primeramente la represión ya que no podía ser ejercida por los trabajadores, considerado un delito al igual que la coalición; posteriormente la etapa de la tolerancia, esto no en un sentido estricto, solo que los países que consignaban a la coalición lo dejaron de hacer, la tercer etapa fue el reconocimiento jurídico donde la huelga se convierte en un derecho de los trabajadores, ya sin causar delito, ni la ruptura de un contrato.

En México la constitución de 1917, de la cual emana nuestra constitución vigente se consagra por primera vez el derecho de los trabajadores y los principios sociales, a nivel constitucional, en el artículo 123; Argumentando el congreso constituyente de esta fecha constituido por los diputados Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, E. B. Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos y Silvestre Dorador entre otros con respecto a la huelga lo siguiente:

“La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre, y es más necesaria la unión entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apreciable por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente, (huelga) y los países desarrollados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercen sin violencia”.

En el ámbito burocrático, los trabajadores no quedaron contemplados en la Declaración de derechos sociales de 1917; teniendo la potestad para regular en materia de trabajo los Estados junto con la Federación, algunos de éstos decidieron normar sus relaciones laborales y otros no.

En julio de 1929, el presidente de la república Emilio Portes Gil, en su Proyecto de Código Federal del Trabajo, estimo que las relaciones laborales burocráticas correspondían a las leyes de servicio civil (artículo 3º).

En 1938 fue promulgado el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, este fue abrogado por el Estatuto de 1941, el cual fue reformado en 1947.

En 1960, en el gobierno de Adolfo López Mateos gracias a diversas presiones y sabiendo que el trabajo burocrático difería del trabajo en general, fue reformado el artículo 123 adicionándolo con catorce fracciones y al que en conjunto fue denominado apartado B, en el que se establecieron las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

El 28 de diciembre de 1963 fue publicada la Ley Reglamentaria del apartado B, La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a la que tanto hago referencia en esta investigación.

Referente a la huelga de estos trabajadores, esta investigación trata de hacer notar que los burócratas tienen imposibilitado el ejercicio de su derecho de huelga por las restricciones que pone la ley para su aplicación, aunque sabiendo que el Estado tiene un fin social y por ello no puede dejar de prestar sus servicios, enfocamos esta investigación a la propuesta de reformar nuestra carta magna en el artículo 123 apartado B y su ley supletoria como lo expongo posteriormente, con el fin de que los trabajadores al servicio del estado tengan, habilitado su derecho de huelga ejerciéndolo cuando se violente alguno de sus intereses como una protección para ellos.

Capítulo 1

1.-Sujetos de la relación de trabajo

Empezaremos analizando a los sujetos de la relación laboral en el régimen jurídico burocrático, ya que es importante saber, sobre quienes, tiene aplicación la disposición jurídica y para ello debemos hacer mención del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

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

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

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

Este artículo solo considera como trabajadores del estado aquellos que tienen una relación laboral con los poderes de la unión y con el gobierno del Distrito Federal, aunque es bien sabido esto, es necesario manifestar la inconstitucionalidad del artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la cual es reglamentaria del artículo ya mencionado, ya que este extiende su aplicación para los titulares y trabajadores de las instituciones siguientes:

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno- Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

El artículo segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que la relación jurídica laboral se establece entre los titulares de las instituciones descentralizadas del Poder Ejecutivo y de los Poderes de la Unión con los trabajadores de base a su servicio.

Conforme lo expuesto anteriormente no solo se considera trabajador a aquella persona física que labora dentro de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino también las personas que trabajan en un organismo descentralizado que tenga a “su cargo una función de servicios públicos”.

Los sujetos de la relación de trabajo del régimen burocrático son los establecidos en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado tanto trabajadores como titulares de los Poderes de la Unión así como de las Instituciones mencionadas por el mismo.

1.1.-Trabajador

Trabajador es toda persona que desarrolla un trabajo recibiendo a cambio una remuneración por este.

Siguiendo en primera instancia a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para la determinación de uno de los sujetos de la relación laboral burocrática, tenemos que en el artículo 3º de la Ley antes mencionada, “trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”, y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º nos dice que : “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para los efectos de esta disposición, trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Es importante hacer una distinción entre ciertos conceptos que se pueden confundir con el que nos ocupa, el trabajador.

Primero hablaremos acerca de lo que es un funcionario público, este cubre un cargo de autoridad trabaja en la administración pública pero no como empleado público.

Empleado público, éste presta un servicio determinado de carácter permanente, a un órgano público mediante salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la ley; Las características del empleado público son: 1) tiene una denominación específica, 2) sus atribuciones son específicas y descritas en los cuerpos normativos, 3) son retribuidos por un salario, 4) su naturaleza es permanente, 5) y es creado por la ley.

Por exclusión, se puede identificar a un empleado público como, personas físicas que laborando para el Estado, no desempeñen algunos de los cargos que indicamos en la parte relativa a los funcionarios públicos.

Por último definiremos al servidor público como, un ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público, tal

vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor de la administración pública paraestatal).¹

Las obligaciones de los trabajadores se establecen en el artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las cuales son:

- 1.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.
- 2.- Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- 3.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.
- 4.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- 5.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- 6.- Asistir puntualmente a sus labores;
- 7.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y
- 8.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

1.1.1.- Definición

En este apartado trataremos siguiendo a diversos autores de encontrar una definición para trabajador al servicio del Estado, esto con base a las funciones que desarrollan, es decir, el servicio que le prestan al Estado como trabajadores de éste.

Para José Dávalos, los trabajadores al Servicio del Estado son:” las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente (o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales)”.²

El maestro Mario de la Cueva manifiesta al respecto que “los trabajadores son únicamente los que desempeñan las funciones propias del Estado, --- aquellas

¹Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano Régimen jurídico laboral de los trabajadores al servicio del estado. Edición 2ª. Editorial Porrúa S.A. México 2000.

²Acosta Romero, Miguel. Instituciones de Derecho Burocrático, Editorial Porrúa. México 1987.

que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores a través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público”.³

Morales Paulín, considera que trabajador al servicio del Estado “ es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente”.⁴

Tomando en cuenta las diversas aportaciones de los autores antes mencionados y la función que desempeña el trabajador para la ejecución de su trabajo lo definimos como toda persona física que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado de los establecidos en el artículo 123 apartado B o en los mencionados en el artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de manera personal y subordinada en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por aparecer en la lista de raya de los trabajadores temporales y que reciba por éste un salario.

1.1.2.- Clasificación

Existen diversos criterios de clasificación según el maestro Duhalt Krauss para los servidores públicos éste los clasifica de la siguiente manera:

Según la naturaleza jurídica de su vinculación puede existir una relación civil o una relación laboral.

Según su rango pueden ser altos funcionarios, funcionarios o empleados.

Desde el punto de vista de su relación laboral pueden ser según la duración de ésta, de planta o temporales.

De acuerdo al funcionario que los nombra y según la naturaleza de las labores que realicen y su adscripción, pueden ser de confianza o de base; cabe mencionar que esta es la clasificación que maneja el artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual establece que los

³De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A, 3º. México 1984.

⁴Morales Paulín, Carlos A. Derecho Burocrático. Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 1995.

trabajadores se dividen en dos grupos, los trabajadores de confianza y los de base, y es la que consideraremos para el desarrollo de este trabajo.⁵

Ratificamos la clasificación que tomaremos en cuenta para el desarrollo del presente trabajo con la jurisprudencia de la 9ª época. Pleno SCJN. P/J 36/2006. SJFyG XXIII, Febrero 2006, página 10, que nos habla de la naturaleza del nombramiento el cual se basa conforme a la naturaleza de las funciones que desarrollan y no a la denominación de aquel.

Los trabajadores de base pueden ser según el documento que origine la relación laboral o según la partida presupuestal.

Según el documento que origina la relación laboral pueden ser por nombramiento o los inscritos en las listas de raya.

Si son por nombramiento pueden ser, definitivos, provisionales, interinos, por tiempo fijo o por obra determinada.

Los inscritos en lista de raya son obreros, técnicos, administrativos, especialistas y provisionales.

Conforme a la partida presupuestal son considerados numerarios, supernumerarios, obreros de base y eventuales.⁶

1.1.2.1.- De base

Los trabajadores de base están mencionados por el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado donde por exclusión serán considerados los que no se encuentran en el listado del artículo 5º de dicha ley al igual que en el artículo 9 donde establece una de las características que deben tener estos trabajadores, deben ser mexicanos y el momento en que podrá utilizar un extranjero la plaza.

Una de las características fundamentales de los trabajadores de base, es que son inamovibles, lo cual se puede adquirir después de seis meses de trabajo sin nota desfavorable en su expediente y solo podrán ser cesados por justa causa en términos del artículo 46 del ordenamiento antes mencionado; cuando son creadas plazas no existentes en el listado mencionado en el artículo 5º de la misma ley donde dispone acerca de quiénes serán trabajadores de confianza, la disposición legal donde se establezca, deberá determinar de manera expresa si son de base o de confianza.

⁵Arroyo Herrera, Juan Francisco. Régimen Jurídico del Servidor Público. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A. México 2000.

⁶SCJN. Jurisprudencia de la 9ª época. Pleno. P/J 36/2006. SJFyG XXIII, Febrero 2006, página 10.

Para avalar lo anterior expuesto, invocamos la jurisprudencia de la 9ª época. Pleno SCJN. P/J 36/2006. SJFyG XXIII, Febrero 2006, página 10.

Trabajadores al servicio del Estado. Para determinar si tienen un nombramiento de base o de confianza, es necesario atender a la naturaleza de las funciones que desarrollan y no a la denominación de aquél.

De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.⁷

1.1.2.2.- De confianza

Los trabajadores de confianza son mencionados en el artículo 5º de la Ley Burocrática el cual hace un listado de éstos, este artículo decreta las funciones que se deben realizar para ser considerado trabajador de confianza que son, de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, manejo de fondos y valores, auditoría, control directo de adquisiciones, en almacén e inventarios y todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones análogas a las antes mencionadas.

Con esto se evita que sean designados como de confianza y así se eludiría la sindicalización de estos, así como, ser privados de una estabilidad en el empleo.

⁷ídem

El artículo 7º al respecto de las categorías mencionadas con anterioridad establece que, al crearse categorías no comprendidas en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinara expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Al respecto Truena Urbina y Trueba Barrera asientan que “cuando en la disposición legal a que se refiere este artículo, no se determina con precisión que el empleado es de confianza, se le deberá considerar como de base y por tanto sujeto al régimen de esta ley”.

El artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción XIV decreta que los trabajadores de confianza serán determinados por la ley y solo gozaran de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social.

Respecto a lo anterior haremos mención de la jurisprudencia época 2ª. SCJN. P/J, 204/2007.página 205.

Trabajadores de confianza al servicio del Estado. Aunque no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, les otorga derechos de protección al salario y de seguridad social.

El artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente. Asimismo, clasifica a dichos trabajadores en dos sectores: de base y de confianza. Ahora bien, la fracción XIV del referido artículo constitucional, al prever expresamente que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que quienes los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y de seguridad social, limita algunos de sus derechos como el relativo a la estabilidad o inamovilidad en el empleo previsto en la fracción IX, los cuales reserva para los trabajadores de base. Sin embargo, tales limitaciones son excepcionales, pues los trabajadores de confianza tienen reconocidos sus derechos laborales en la aludida fracción XIV, conforme a la cual gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, que no puede restringirse, así como la prerrogativa de obtener el pago de prestaciones como aguinaldo y quinquenio, además de todos los derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, dentro de los cuales se incluyen, entre otros, seguros de enfermedades y maternidad, de riesgos de

trabajo, de jubilación, de retiro, por invalidez, servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros.⁸

El artículo 70 de La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al respecto de los trabajadores de confianza dispone que no podrán formar parte de los sindicatos.

1.1.1.2.1.-Su exclusión en el derecho de huelga

La exclusión de los trabajadores al servicio del estado se establece en el artículo 8º de la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos apartado B, el cual dispone:

Artículo 8.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Esto fundamentado con la fracción XIV del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que especifica a que tendrán derecho los trabajadores de confianza; de igual manera el artículo 70 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que estos no podrán formar parte de los sindicatos.

Referente a la omisión que se hace a los trabajadores de confianza mencionaremos la jurisprudencia época novena. 2ª. /J 205/2007 pagina 206.

Supresión de plazas. Los trabajadores de confianza no tienen derecho a solicitar una equivalente a la suprimida, o la indemnización de ley, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (Legislaciones burocráticas federal y de Sonora).

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a. /J. 205/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVI, noviembre de 2007, página 206, con el rubro: “Trabajadores de confianza al servicio del Estado. La ley reglamentaria que los excluye de la aplicación de los derechos que tienen los trabajadores de base, no viola el artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.”, sostuvo que al armonizar el contenido de la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la

⁸SCJN. Jurisprudencia. Novena época, tomo XXVI. 2a.P/J. 204/2007. página: 205.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino sólo en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y la naturaleza de la función que desempeñan. En congruencia con el criterio expuesto, se concluye que tratándose de trabajadores de confianza que como tales se encuentran clasificados tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como en la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, al no tener derecho a la estabilidad en el empleo y ante la eventual supresión de plazas, tampoco lo tienen para reclamar una equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, pues aunque la mencionada fracción IX no haga referencia expresa de la aplicación de dicha figura a trabajadores de base, ni excluya a los de confianza, de sus antecedentes legislativos se advierte que el Constituyente Permanente consagró como garantía de los trabajadores de base la estabilidad en el empleo, con lo que se privilegia la continuación de la relación laboral y, por ende, en los casos de supresión de plazas, aquellos trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley.⁹

Terminaremos este apartado diciendo que así como la ley excluye a los trabajadores de confianza de todo lo reglamentado en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a excepción de lo que antes se planteó (salario y seguridad social), también en cuestión de sus derechos colectivos y hablando del derecho de huelga lo hace una utopía para los trabajadores de base ya que como requisito primordial es que se cumpla de manera general y sistemática todas las fracciones del apartado B del artículo 123 constitucional.

1.2.-Titular de la dependencia

El apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no contempla la definición de Titular, sin embargo el artículo 2º de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos menciona que la relación de trabajo se establece entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio, también el artículo 43 del mismo ordenamiento nos habla acerca de las obligaciones de los titulares, a los que hace referencia el artículo 1º de la misma ley.

⁹SCJN. Jurisprudencia. Novena época, 2ª. /J 205/2007.pagina 206.

En el ámbito del Poder Ejecutivo la titularidad de la dependencia la asume el Secretario del ramo, el Jefe del departamento del D.F, el Procurador General de la República, el Procurador General de Justicia del D.F, así como los directores generales o sus equivalentes en los organismos descentralizados que rijan la relación laboral por el apartado B. Dicha titularidad se establece, no solo en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino también se ratifica en la Condiciones generales de trabajo de cada dependencia.

En el Poder Legislativo, la directiva de la Cámara de Diputados que ejerce la titularidad de la relación laboral, se integra de acuerdo con el artículo 8º de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, por “un presidente, cinco vicepresidentes, cuatro secretarios y cuatro prosecretarios, y será electa por mayoría y en votación por cedula”.

En la Cámara de Senadores, la mesa directiva se integra “con un presidente, dos vicepresidentes, cuatro secretarios y cuatro prosecretarios” también electos por mayoría y en votación por cedula.

En el Poder Judicial de la Federación la facultad de nombramiento, de la cual se desprende la titularidad de dicho cuerpo colegiado para efectos de la relación jurídica de trabajo compete a la autoridad nominadora, o que hace los nombramientos.¹⁰

Así podemos definir que la titularidad en el régimen burocrático la ejercen los Poderes de la Unión e instituciones mencionadas en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 1º y es la que constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral.

Trueba Urbina decreta que los titulares de las dependencias tan solo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre este y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre esta y sus obreros y no entre estos y el representante del patrón.¹¹

Las obligaciones de estos, las establece el artículo 43 de la legislación burocrática y como menciona este son los establecidos en el artículo 1º de la misma legislación y son:

1.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

2.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general;

¹⁰ Morales Paulín, Carlos A. Derecho Burocrático. Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 1995.

¹¹ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo: Teoría Integral. Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A, México 1970.

3.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

4.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

5.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

6.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

7.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

8.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.

b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.

c).- Para desempeñar cargos de elección popular.

d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley, y

e).- Por razones de carácter personal del trabajador.

9.- Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley.

10.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

1.2.1.-Definición

Como ya mencionamos con anterioridad nuestra ley Burocrática no define la palabra titular pero si establece las obligaciones que este debe cumplir, de igual forma son mencionados por el artículo 1º donde insta a quienes serán regidos por esta ley, en el artículo 2º se vincula con la relación de trabajo, la cual será entre los titulares y los mencionados por el artículo 1º.

La real academia de la lengua española prevé que titular es:

Adj. Que ejerce un cargo o una profesión con título o nombramiento oficiales. Juez, médico, profesor universitario titular. U. t. c. s.

Para Morales Paulín, titular es un concepto que utiliza el derecho burocrático el cual constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral".¹²

Los titulares de las dependencias son uno de los sujetos en la relación jurídica de trabajo en el régimen burocrático; es una persona física y su voluntad es poner en movimiento el orden jurídico y realiza las actividades de los fines

¹²Morales Paulín, Carlos A. Derecho Burocrático. Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 1995.

propuestos por la Constitución, las leyes y las ordenes de sus superiores; este funge como patrón en esta relación laboral.

Capítulo 2

2.- Huelga para los trabajadores al servicio del estado

La huelga para los trabajadores al servicio del estado se encuentra contemplada en el artículo 123 apartado B fracción X y en los capítulos III y IV (artículos 92 al 109) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los elementos básicos de la huelga:

- 1.- La huelga implica una suspensión temporal de labores;
- 2.- La suspensión temporal de las labores debe ser llevada a cabo por los trabajadores;
- 3.- Los trabajadores que ejecuten la huelga deben constituir mayoría, y
- 4.- La huelga debe tener como fin la defensa de los intereses de los trabajadores ejerciendo una presión contra el patrón.

Añadimos el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley para poder llevar a cabo la huelga.

En el régimen burocrático existen dos tipos de huelga: la legal y la ilegal

La huelga legal es aquella suspensión temporal y concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores al servicio del Estado para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, siempre que la misma se encuentre ajustada a los requisitos legales correspondientes.¹³

La huelga para los trabajadores al servicio del Estado debe apegarse a nuestra legislación, en primera instancia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual estipula uno de los requisitos de vital importancia y que es el fundamento de la huelga, y es que se violen de manera general y sistemática todos los derechos o fracciones que consagra el artículo 123 apartado B de la ya mencionada, este procedimiento debe llevarse a cabo por la mayoría de los trabajadores (la ley establece como mayoría a las dos terceras partes), y dar cumplimiento a todas las formalidades que estipula nuestra legislación supletoria.

La huelga ilegal como su nombre lo indica se denomina así para dar un equilibrio en cuestión de la figura anterior, ya que esta no acata los requisitos que establece la ley para llevar a cabo la suspensión de labores por parte de los trabajadores al servicio del Estado; según lo establecido en el artículo 106 de nuestra ley burocrática, ésta es declarada huelga ilegal y delictuosa cuando los huelguistas en su mayoría ejecuten actos violentos, ya que la huelga debe ceñirse solo al acto de la suspensión del trabajo.¹⁴

¹³idem.

¹⁴De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A. México 1984

Esta clasificación resulta un tanto absurda ya que en la práctica sindical nunca ha ocurrido el estallido de una huelga legal. Consiguientemente, una u otra clase de huelga cuenta solamente con soporte teórico, sin perspectiva de práctica ni realidad sindical.- Esta clasificación es por su naturaleza jurídica ya que depende si se cumplen o no las formalidades de la ley para la designación de huelga legal o ilegal.

Otra clasificación es la que menciona Mario de la Cueva acerca de los conflictos colectivos de trabajo los que pueden ser jurídicos o económicos, por lo que puede existir la huelga que tenga por objeto exigir el cumplimiento del derecho vigente (condiciones de trabajo, jornadas, salario, descansos etc.) o para conseguir nuevas y mejores condiciones de prestaciones de servicios, siendo la huelga un procedimiento para buscarles solución, estos dos tipos de huelga son por razones jurídicas y por motivos económicos.¹⁵

En cuestión de la huelga por razones jurídicas se debe considerar como justa ya que todos los trabajadores buscan mejoras para sus prestaciones actuales y así tener una mejora en su vida.

En el caso de la huelga burocrática por motivos económicos, puede fundamentarse en los artículos 32, 33 y 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que estos artículos establecen los estándares que debe seguir el salario, que están estipulados en catálogos y deben ser uniformes.

El párrafo tercero del artículo 32 , consigna el deber de la Secretaria de Hacienda de tomar en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, para fijar los lineamientos sobre las diferentes remuneraciones, el artículo 33 impone el deber al Estado de que los sueldos o salarios sean uniformes y que queden comprendidos en el presupuesto de egresos de la Federación; aquí cabría pensar en dos momentos en los cuales tuviera lugar la huelga: I. Un momento previo al no existir acuerdo entre la Secretaria de Hacienda y Crédito Público y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado sobre el monto del salario y II. Un momento posterior, al producirse una reducción en el salario durante la vigencia del referido presupuesto, el artículo 34 ratifica que durante la vigencia del presupuesto no podrá ser disminuido el salario.¹⁶

El aumento salarial podría resolverse anualmente a través de la negociación entre la central sindical y la autoridad ejecutiva por conducto de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público y no como se ha hecho, que durante el informe presidencial se anuncia discrecional y graciosamente el porcentaje de aumento al salario.

A esta clasificación la llamaremos por su fin ya que dependiendo de qué objeto se persiga se le llamara huelga por razones jurídicas o huelga por motivos económicos.

¹⁵De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A. México 1984.

¹⁶Morales Paulín, Carlos A. Derecho Burocrático. Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 1995.

El artículo 103 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado da lugar a otro tipo de huelga la llamada inexistente la cual se da cuando los trabajadores suspenden labores antes del plazo que dicta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que son diez días, a causa de esto los trabajadores tendrán veinticuatro horas para regresar a sus labores siendo apercibidos de que, de no ser así quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo una cuestión que no sea imputable al trabajador.

2.1.- Definición

El artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la definición de huelga, como la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.¹⁷

Para Néstor de Buen la huelga es: “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo”.¹⁸

Para Gallart Folch “se debe entender por huelga la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta de orden profesional, político o bien manifestarse contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras”.¹⁹

Guillermo Caballenas la define como: “la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”.²⁰

Euquerio Guerrero prevé que es “la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, convincente”.²¹

¹⁷ Remolina Roqueñi, Felipe. Derecho Burocrático en México, tomo I. Edición 1ª. Editorial Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Diario Oficial de la Federación con la colaboración de la Dirección General de compilación y consulta del orden jurídico Nacional. México 2006.

¹⁸ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa S.A. México 1979.

¹⁹ Acosta Romero, Miguel. Instituciones de Derecho Burocrático, Editorial Porrúa. México 1987.

²⁰ Caballenas, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales. Editorial Omeba. Argentina 1966, página 165.

²¹ Guerrero Euquerio. Manual de Derecho Del Trabajo. Edición 16ª. Editorial Porrúa, S.A de C.V. México 1989.

Jesús Castorena, la define como la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.²²

Mario de la Cueva considera 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 la estructura política, 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.”²³

Para efectos de esta investigación definiremos a la huelga como una suspensión de labores por parte de los trabajadores la cual deben ser como mínimo realizada por las dos terceras partes de la dependencia afectada, con el fin de que no se violen sus derechos para la búsqueda de mejoras en éstos ya sea preservándolos, modificándolos o creando nuevas condiciones laborales.

La diferencia entre el paro y la huelga es, que la huelga consiste en la suspensión de labores por parte del trabajador y el paro es la suspensión de labores pero por parte de los patrones.

2.2.- Antecedentes

Los antecedentes de la huelga en México empiezan con la libertad de trabajo establecida en los artículos 4º y 5º de la Constitución de 1857, ya que a través de ésta, el trabajador no puede ser obligado a prestar sus servicios en contra de su voluntad.

En 1868, los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una huelga de vital importancia con la cual se logró el establecimiento de la jornada de trabajo para las mujeres y los menores, con una reducción a 12 horas.

En 1871 el artículo 925 del Código Penal del mismo año, sancionaba las huelgas y eran consideradas delito, en esencia este artículo nos decía que se aplicarían de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una sola de las penas.²⁴

Estas disposiciones no bastaron para el control de los trabajadores y motivo a que los trabajadores en diversas partes de la República – la capital, Guadalajara, Sinaloa, Puebla, etc. – realizaran huelgas para mejorar sus condiciones de trabajo y esto les fue dando más fuerza en su lucha.

²²Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho sustantivo. 6ª edición. México 1973. página 311.

²³ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A. México 1984.

²⁴ Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano Régimen jurídico laboral de los trabajadores al servicio del estado. Edición 2ª. Editorial Porrúa S.A. México 2000.

De todas las huelgas que se suscitaron en la República las más importantes por su repercusión, fueron la huelga de Cananea iniciada el 31 de mayo de 1906 en la mina de "Oversight", la cual encontró el firme rechazo de la empresa, al no ser aceptadas las peticiones de los trabajadores y después en la brutal represión armada mediante la cual la empresa disolvió la huelga y torno a la sumisión a los trabajadores, y la de Rio Blanco iniciada en 1907, esta logro la suspensión de labores de los trabajadores hilanderos de la fábrica de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Distrito Federal, Oaxaca y Jalisco. Al igual que con la huelga de Cananea las empresas, auxiliadas por la fuerza pública, entran en lucha armada contra los trabajadores, obligando a éstos, después de numerosas bajas, a volver a las labores.

El 11 de Diciembre de 1915, se expide la primera ley que consigna el derecho de huelga (solo con vigencia estatal).

En 1916, en el mes de julio, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal declaro una huelga general que suspendió el servicio de transporte en coches, carreteras, tranvías, energía eléctrica, agua potable, teléfonos, servicios funerarios, panaderías, tortillerías, molinos, fábricas y talleres en general.²⁵

Como reacción a esto en el decreto del 1º de Agosto de 1916 Venustiano Carranza instauro:

Artículo 1º.- Se castigara con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

Primero. A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan o sostengan; a los que las aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo.

El constituyente de Querétaro meses más tarde con participación de Natividad Macías y Pastor Rouaix, aprueba el artículo 123 constitucional.

En sus fracciones XVII y XVIII estableció:

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, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del

²⁵ ídem.

trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.²⁶

Por reforma del 31 de diciembre de 1938, fue suprimida la última parte de la fracción transcrita.

Así fue como la huelga alcanzo el reconocimiento constitucional.

2.3.- Requisitos

El requisito esencial para la huelga es apearse al artículo 94 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual dispone que para hacer uso del derecho de huelga debe haberse violado general y sistemáticamente los derechos o fracciones que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional.²⁷

El segundo requisito es que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia, solo son considerados para este requisito los trabajadores de base.

Estos requisitos son establecidos por el artículo 99 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece lo siguiente:

Artículo 99.- Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y

II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Antes de la suspensión de labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con una copia del acta de asamblea en la que se haya acordado la declaración a huelga; esto para que el Tribunal declare la huelga como legal y pueda llevarse a cabo, el término para realizarlo es de setenta y dos horas contadas a partir de que se le entrego el escrito manifestando la huelga, posteriormente si se declara que la huelga es legal se da un lapso de diez días y si durante este tiempo las partes no llegan a un acuerdo los trabajadores podrán proceder a la suspensión de las labores; en caso de que se suspendan las labores antes de este lapso, el Tribunal declarará que no existe el estado de

²⁶Ibídem. Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano Régimen jurídico laboral de los trabajadores al servicio del estado. Edición 2ª. Editorial Porrúa S.A. México 2000

²⁷ Remolina Roqueñi, Felipe. Derecho Burocrático en México, tomo I. Edición 1ª. Editorial. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Diario Oficial de la Federación con la colaboración de la Dirección General de compilación y consulta del orden jurídico Nacional. México 2006.

huelga y dará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden labores.

En caso de que la mayoría de los trabajadores comentan actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional, la huelga se declarada ilegal y delictuosa, según lo previsto en el artículo 106 de la ley Burocrática.

2.4.- Procedimiento

La huelga para los trabajadores al servicio del Estado se encuentra establecida en el artículo 123 apartado B fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en su ley complementaria lo correspondiente al procedimiento se encuentra en el título cuarto capítulo IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta se puede llevar a cabo cuando dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia estén de acuerdo y no es necesario tener un sindicato como lo es para los trabajadores del apartado A.

Para poder suspender las labores es necesario que los trabajadores presenten sus demandas al titular de la dependencia y este no acceda a cumplirlas.

El procedimiento de huelga empieza cuando los trabajadores entregan al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones acompañado de una copia del acta de asamblea en la que se haya acordado declarar a huelga.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dentro de las setenta y dos horas siguientes contadas a partir de que se entrega el escrito declarando a huelga decidirá si ésta es legal o ilegal, dependiendo de si se cumplió o no con los requisitos establecidos en la ley.

Una vez recibido el pliego petitorio el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje correrá traslado con copia de los escritos al funcionario o funcionarios de quienes dependa que sean cumplidas las demandas, y se les da un término de diez días para que resuelvan, esto es a partir de la notificación.

En este término será llevada a cabo la conciliación entre las partes, en la cual estas comparecerán personalmente, y la junta los exhortara a que lleguen a un acuerdo, si llegaran a un acuerdo se da por terminado el conflicto, si no llegaran a un acuerdo y el Tribunal declaró la huelga como legal los trabajadores podrán suspender las labores.

Por ningún motivo los trabajadores podrán suspender las labores antes de que transcurra este lapso de diez días, ya que si fuera así, el Tribunal declarara que no existe el estado de huelga, dándoles un plazo de veinticuatro horas para que reanuden labores, apercibiéndolos que de no ser así quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado.

El Tribunal a petición de las autoridades correspondientes también tendrá que fijar el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, con el fin de que se sigan realizando aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública, según lo establece el artículo 109 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Hasta el momento en que no sea declarado por el Tribunal que la huelga es ilegal, inexistente o terminada, las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejercen los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten, tal y como lo estipula el artículo 107 de la ley Burocrática.

Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, este prevendrá a los trabajadores que de ser suspendidas las labores esto provocara el cese justificado y dictara las medidas necesarias para evitar la suspensión de labores;

En el caso de que los trabajadores suspendieran sus labores y el Tribunal declare que la huelga es ilegal, los trabajadores que suspendieron sus labores quedaran cesados sin responsabilidad para los titulares.

En caso de que los huelguistas en su mayoría realizaran actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decrete, en los casos del artículo 29 Constitucional, la huelga será declarada ilegal y delictuosa.

La terminación de la huelga se dará por los siguientes supuestos previstos en el artículo 108 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1. Por avenencia (convenio) entre las partes en conflicto;
2. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;
3. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
4. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

2.5.- Nombramiento

El nombramiento es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y con ello, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia.²⁸

La prestación de los servicios de los trabajadores será por el nombramiento el cual será expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra

²⁸ Meléndez, George León Magno. Derecho Burocrático (incertidumbre jurídica). Edición 1ª Editorial Porrúa S.A. México 2005. Página. 238.

determinada o por tiempo fijo, según lo previsto en el artículo 12 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El nombramiento podría ser considerado como un “contrato sui generis” en donde la voluntad del servidor aparece prácticamente en términos de la aceptación de la oferta que el empleador le hace y éste acepta.²⁹

El artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone lo que deben contener los nombramientos:³⁰

- 1.-Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- 2.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;
- 3.-El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- 4.- La duración de la jornada de trabajo;
- 5.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y
- 6.- El lugar en que prestará sus servicios.

El nombramiento aceptado, obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que deriven conforme a la ley, al uso y la buena fe.

Los trabajadores de confianza al igual que los de base obligatoriamente contarán con un nombramiento el cual debe contener casi todos los datos y requisitos que el del empleado de base, dependiendo del rango del funcionario.

Los nombramientos se clasifican según la duración de la prestación del servicio, estos pueden ser:³¹

1.- Definitivos. Cuando la prestación del servicio que realizara el trabajador es permanente.

Estos nombramientos son otorgados libremente por los titulares de las dependencias, esto es, tratándose de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación con motivo de las vacantes que ocurriesen.

Los nombramientos definitivos se otorgaran por ascenso a los trabajadores que obtengan mejores calificaciones por medio del escalafón respectivo.

2.- Interinos. Se otorgan para ocupar plazas vacantes temporalmente y las cuales no deben exceder de seis meses; estos se originan con motivo de las

²⁹ Reynoso Castillo, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Edición 1ª. Editorial Porrúa. México 1999.

³⁰ Remolina Roqueñi, Felipe. Derecho Burocrático en México, tomo I. Edición 1ª. Editorial Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Diario Oficial de la Federación con la colaboración de la Dirección General de compilación y consulta del orden jurídico Nacional. México 2006.

³¹ Meléndez, George León Magno. Derecho Burocrático (incertidumbre jurídica). Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 2005. Página 238.

licencias sin goce de sueldo que se les concede a los trabajadores por razones de carácter personal.

3.- Provisional. Se expiden conforme al procedimiento escalafonario respectivo a un trabajador y debe ocupar una vacante temporal mayor a seis meses.

4.- Por tiempo fijo. Son los que se expiden con fecha precisa de terminación de trabajos eventuales o de temporada.

5.- Por obra determinada. Estos son los otorgados para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada y por su naturaleza no es permanente.

Su duración será mientras se realice la obra materia de dicho nombramiento.

Los nombramientos de los trabajadores de base son caracterizados por su definitividad, conseguida después de transcurridos seis meses de servicio sin nota desfavorable.

En ningún caso el cambio de funcionario de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

2.6.- Pago de los salarios caídos

El pago de salarios caídos no se encuentra previsto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sin embargo la Ley Federal del Trabajo establecida como ley supletoria, dispone en artículo 469 fracción II que una de las causas por las que se dará por terminada la huelga es, si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores (salario caídos);

Los parámetros para la paga de los salarios caídos o la indemnización de los trabajadores se encuentran en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Los salarios caídos son cantidades de dinero que se entregan a los trabajadores a título de indemnización como una compensación del salario que dejan de percibir por una situación atribuible al patrón.

Capítulo 3

3.- Titularidad del derecho de huelga

El titular del derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores, sino la coalición mayoritaria de éstos ya que remitiéndome a la ley, esta dispone que para poder declarar una huelga se requiere primero, que se ajuste a los términos del artículo 94 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y segundo que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada; en ningún momento es mencionada la necesidad de existencia de un sindicato, por lo tanto, el derecho de huelga corresponde a cada uno de los trabajadores, pero para poder ejercer este derecho lo deben hacer de manera colectiva.

Los derechos colectivos de los trabajadores públicos son dos:³²

1.- El derecho a la sindicación o sindicalización y

2.- El derecho a la huelga

El derecho a la sindicación según Héctor Santos Azuela tiene dos dimensiones, una individual y otra colectiva.³³

La individual se caracteriza por el derecho del trabajo a:

- Formar junto con otros empleados los sindicatos;
- Afiliarse a algún sindicato ya formado
- No adherirse a ningún sindicato
- Separarse de un sindicato.

Las siguientes jurisprudencias de la 9a. Época; Pleno; Apartado 2000; Tomo I, Constitucional., Jurisprudencia SCJN, Páginas. 571 y 1870, reafirmar lo dicho acerca de la violación a la sindicación.

Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, viola la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B fracción X Constitucional.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la

³² Santos Azuela, Héctor. La libertad sindical de los servidores públicos en México, Anuario jurídico, XVII, 1990. UNAM

³³ Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Edición 4ª. Editorial esfinge. México 2004.

sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Sindicación única. El artículo 68 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, viola la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B fracción X Constitucional.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.³⁴

En el contexto colectivo se ve reflejado cuando se presenta el derecho de:

- Formar ligas, uniones, federaciones, confederaciones, sin permiso o autorización alguna;
- Incorporarse a las organizaciones cúpula ya existentes
- No incorporarse a alguna organización cúpula
- Separarse de esta cuando se considere necesario³⁵

El derecho de huelga se da cuando son violados los derechos a los trabajadores de los cuales son titulares y la mayoría de los trabajadores (dos terceras partes) de una dependencia se inconforman y quieren realizar una suspensión de sus labores para ser escuchados; todo ello debe realizarse conforme los requisitos que establece la ley para ello.

3.1.-Sindicatos

La raíz etimológica de “Sindicato”, proviene del griego Sundike, que significa “Justicia Comunitaria” o “Idea de administración y atención de una comunidad”.

Según el diccionario de la Real academia Española es la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

Para Néstor del Buen sindicato “es la persona social libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.³⁶

³⁴SCJN. 9ª época.Pleno; Constitucional., Jurisprudencia, Páginas. 571 y 1870

³⁵ Meléndez, George León Magno. Derecho Burocrático (incertidumbre jurídica). Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 2005.

Guillermo Caballenas establece que es: “Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes”.³⁷

Mario de la Cueva dispone al respecto que “sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de la estructuras políticas y jurídicas”.³⁸

El artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define a los sindicatos como las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

La ley establece que solo podrá existir un sindicato por cada dependencia, aun cuando se viole con ello la libre sindicación, en el caso de que pretendan formar varios sindicatos el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgara el reconocimiento al que tenga la mayoría de trabajadores, este se formara por lo menos con veinte trabajadores y será registrado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para ello tendrá que cumplir con los siguientes requisitos, por duplicado:

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

Una vez que recibió la solicitud de registro el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, verificara que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia y que ésta cuenta con la mayoría de los trabajadores, para proceder, en su caso, al registro.

El artículo 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos habla de las causas por las que se cancelara un sindicato que son, por disolución del mismo (ya sea por voto de las dos terceras partes de los miembros integrantes o por ya no reunir los requisitos señalados por el artículo 71) o en caso de que se registre otra agrupación sindical que tuviere la mayoría, en este caso se hará el debido recuento de los trabajadores y se

³⁶ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa S.A. México 1979.

³⁷ Caballenas, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales. Editorial Omeba. Argentina 1966.

³⁸ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A. México 1984.

resolverá de plano; la solicitud para esto la podrá hacer una persona interesada y el Tribunal.³⁹

En el caso de que un integrante fuera expulsado de la agrupación por su conducta o falta de solidaridad, perderá por ello todos los derechos sindicales que la ley le concede, esto solo podrá hacerse por votación de la mayoría (las dos terceras partes) de los miembros del sindicato al que pertenece.

Queda prohibido para los sindicatos:

- 1.- Realizarse cualquier acto de reelección dentro de estos.
- 2.- Hacer propaganda de carácter religioso;
- 3.- Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro.
- 4.- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
- 5.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y
- 6.- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.⁴⁰

Por violación a lo antes mencionado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinara la cancelación del registro ya sea de la directiva o el sindicatos, según corresponda.

El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.

Las obligaciones de los sindicatos se encuentran previstas en el artículo 77 de la Ley Burocrática, las cuales son:

- 1.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- 2.- Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;
- 3.- Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y
- 4.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

³⁹ Remolina Roqueñi, Felipe. Derecho Burocrático en México, tomo I. Edición 1ª. Editorial Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Diario Oficial de la Federación con la colaboración de la Dirección General de compilación y consulta del orden jurídico Nacional. México 2006.

⁴⁰ Idem.

3.2.- Coaliciones

La palabra coalición viene del latín *coalitum*, supino de *coalescere*, que significa reunirse, juntarse.

La ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 355 como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Mario de la Cueva define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición.⁴¹

La coalición aparece como la agrupación instintiva de los trabajadores para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el Estado liberal. Sin ponderación legal, aparece en principio, como mera movilización de facto, como un hecho político económico que posteriormente se transformó en un acto jurídico al que finalmente se le reconoce como un derecho fundamental de los trabajadores organizados.

La coalición representa el más importante antecedente jurídico y cultural del derecho sindical.⁴²

Así podemos definir que una coalición es una alianza temporal de los trabajadores para la protección o defensa de sus intereses.

3.3.- Asociación

Es el conjunto de personas que se agremian para un mismo fin.

La fracción X del artículo 123 apartado B de la Constitución establece:

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

El artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé lo relativo al derecho de asociación, disponiendo lo siguiente:

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.

⁴¹Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano Régimen jurídico laboral de los trabajadores al servicio del estado. Edición 2ª. Editorial Porrúa S.A. México 2000.

⁴² Santos Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Edición 2ª. Editorial Porrúa. México 1997.

No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Una asociación es la reunión de varias personas que tienen intereses en común, a diferencia de una coalición que es temporal.

Existen diversos tipos de asociaciones como la asociación profesional o la sindical, al respecto Néstor de Buen prevé, que la asociación profesional constituye el género próximo y el sindicato, su diferencia específica, es decir, la asociación profesional puede manifestarse en el sindicato, pero puede expresarse de otras maneras que también tienen trascendencia social, como son los colegios de abogados, médicos, ingenieros, etcétera.⁴³

Con respecto a la libertad de asociación de los trabajadores nos referiremos a las jurisprudencias de la 5ª época, SCJN, pleno. Página 3451 y a la de la 9ª época, SCJN. Julio de 2007; Página. 2711.

Sindicatos gremiales.

Siendo la unión sindical de trabajadores, un sindicato de los que, conforme a la fracción I del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo, se llaman gremiales, no tiene derecho a pretender que el patrono reemplace con miembros de aquélla, a obreros que desempeñan labores distintas a las que desarrollan los miembros de la unión, pues precisamente es una función de la diversidad de labores, como se realiza la agrupación por gremios, de manera que en cada uno de ellos se agrupan los individuos que trabajan en una misma profesión, arte u oficio, por lo que si en el contrato colectivo de trabajo celebrado por la unión, se estipula que el patrono queda obligado a utilizar elementos organizados, y que la unión se obliga a proporcionarle personal competente, no se le puede dar a esta cláusula mayor alcance del que tiene, en atención a la naturaleza y estructura jurídica del organismo sindical que celebró el contrato, no pudiendo aceptarse que la unión pretenda que, para cumplir el patrono con la obligación que contrajo, deba reemplazar en las labores propias de oficios que son distintos, a los que desempeñan los miembros de la repetida unión, por elementos de ésta, siendo por tanto injustificada la petición, pues por medio de ella, se exige al patrono el cumplimiento de una obligación que éste no contrajo en el contrato colectivo, ni tiene legalmente, el deber de satisfacer.⁴⁴

Sindicatos gremiales. En la expedición de las condiciones generales de trabajo relativas a su profesión, su opinión debe ser tomada en cuenta si están legalmente registrados y acreditada su mayoría, a fin de no violentar el derecho a la libertad sindical.

La libertad de asociación garantiza a los trabajadores el derecho de velar conjuntamente en la mejora de sus condiciones laborales y económicas, siendo la negociación de las condiciones de trabajo su máxima expresión, principios

⁴³ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa S.A. México 1979.

⁴⁴ SCJN. jurisprudencia de la 5ª época, pleno. Página 3451

en que se sustenta la libertad sindical en la Declaración de los Derechos Humanos y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por México, interpretación que es compatible con la que ha dado el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P./J. 43/99, que la consagra en un sentido pleno de universalidad. Ese derecho se ve respetado en el apartado B del artículo 123 constitucional que rige para los trabajadores burocráticos, cuando el titular de la dependencia respectiva fija las condiciones generales de trabajo y toma en cuenta la opinión del sindicato. Por otra parte, en el apartado A del artículo 123 de la Constitución priva el principio de que cuando existe una especialidad profesional, el sindicato tiene capacidad para suscribir y administrar un contrato colectivo propio, precisamente porque existen condiciones de trabajo distintas al resto de los trabajadores. Atento a este marco jurídico y que conforme a la tipología de sindicatos prevista en la fracción III del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta puede ser gremial, es dable concluir que debe tomarse en cuenta la opinión de los sindicatos gremiales, previo cumplimiento a estar legalmente registrados y acreditada su mayoría en el seno de su especialidad, sobre sus condiciones generales de trabajo respecto de su profesión, en razón a que es el que tiene el conocimiento para lograr la eficacia a que se refiere el numeral 88 del ordenamiento antes citado, aunado a que de no ser así, implicaría restarles capacidad de defensa y darles un trato diferenciado y discriminatorio que violenta el derecho a la libertad sindical.⁴⁵

⁴⁵SCJN. Jurisprudencia. 9a. época, Julio de 2007; Página. 2711.

Capítulo 4

4.- Panorama del Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo como legislación supletoria

Realizaremos un esbozo acerca de la ley Federal del Trabajo como ley supletoria de la investigación en cuestión, con respecto al derecho de huelga y algunos elementos indispensables para ello como los sujetos y lo reglamentado en la ley.

4.1.-Conceptos generales

Los conceptos que expondremos son para hacer una “comparación” con el derecho laboral ordinario y el derecho laboral para los burócratas y darnos cuenta de que estos no son tan diferentes en su contenido pero si en su aplicación, aun cuando la ley Federal del Trabajo es ley supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por ello veremos a los sujetos de la relación laboral ordinaria de manera individual o colectiva; el trabajador que es el sujeto básico y motivo de protección fundamental, pero éste no es el único sujeto de la regulación normativa laboral, hablaremos también del patrón, y la vinculación entre estos que también es regulada por nuestra legislación entre otros.

Y para que se pueda realizar la comparación a la que queremos llegar con este apartado, se hablara acerca de la huelga sus requisitos y procedimiento.

4.1.1.-Trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores establecen que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego thilbo, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir.⁴⁶

Según el diccionario de Capón Filas, sostiene que los derechos constitucionalmente reconocidos parten del supuesto siguiente: el trabajo es antrópico, ya que la esencia del ser humano interviene en su producción y desarrollo, no siendo exterior a el mismo, supuestos que también ha sido tenido especialmente en cuenta por la ley de contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí.

⁴⁶Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994.

“El trabajo humano no es una mercancía”. “El trabajo tiene una función social, entendiendo así que los deberes son correlativos de los derechos”.⁴⁷

El Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, podemos decir que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.

El artículo 8 de la ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo, contiene la definición legal de trabajo que es, “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El trabajo es una actividad que la persona humana desarrolla, ya sea intelectual o material y esta será objeto de regulación jurídica; debiendo ser desempeñada en forma personal y no por terceros, por ser la persona humana, la titular de derechos y obligaciones.⁴⁸

Para los efectos de esta investigación definiremos al trabajo como una actividad realizada por el ser humano la cual puede ser material o intelectual, realizada para la obtención de un salario de manera personal.

4.1.2.-Trabajador

Es conceptualizado por el derecho individual como persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.⁴⁹

El artículo 8º de la ley Federal del Trabajo establece que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Trabajador es la persona que presta un servicio a otra.

Elementos.⁵⁰

- 1.- El trabajador siempre será una persona física
- 2.- Esa persona física debe prestar un servicio a otra persona física o moral
- 3.- El servicio debe ser en forma personal.
- 4.- El servicio debe ser de manera subordinada.

⁴⁷ Capón Filas. Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial Rubinzal y Culzoni S. C.C. Argentina 1987.

⁴⁸ Olvera Quintero, Jorge. Derecho Mexicano Del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 2001.

⁴⁹ Capón Filas. Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial Rubinzal y Culzoni S. C.C. Argentina 1987.

⁵⁰ Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo, tomo 1. Edición 15ª. Editorial Porrúa. México 2006.

La persona humana debe desarrollar el trabajo de una manera personal.- La subordinación implica por parte del trabajador un deber jurídico de obediencia en cuanto al poder jurídico de mando del patrón, en relación a la modalidad, practicas, estilos e instrucciones sobre el trabajo a desarrollar.

Cuando se reúnen éstos elementos se puede presumir la existencia de una relación de trabajo.

Existen diversos tipos de trabajador dependiendo la relación laboral, establecida en su contrato, éstos pueden ser de base o por obra y tiempo determinado, de confianza, por contratos civiles, interinos o provisionales.

Los trabajadores de base, son aquellos que gozan de una estabilidad laboral en el trabajo se puede decir que tienen un contrato indeterminado, siempre y cuando no incurran en ninguna falta establecida en la ley; los trabajadores por obra como su nombre lo dice su contrato solo es, hasta el término de cierta actividad, los trabajadores de tiempo determinado, son solo por el tiempo estipulado según el contrato laboral.- Los trabajadores de confianza son determinados por la actividad que realizan sus labores deben ser de vigilancia, inspección y fiscalización, por contrato civil, el objeto está constituido por el resultado definitivo del trabajo y los interinos o provisionales el trabajo que realizaran será por un periodo.

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran establecidas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

- 1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- 2.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- 3.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- 4.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- 5.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- 6.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- 7.- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- 8.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- 9.- Integrar los organismos que establece esta ley;

10.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Los trabajadores tienen prohibido según lo establecido en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

3. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

5. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

6. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

7. Suspender las labores sin autorización del patrón;

8. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

9. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

10. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

La principal obligación del trabajador es prestar el servicio, de ello derivan una serie de obligaciones y prohibiciones, ya mencionadas.

Las obligaciones se pueden clasificar en seis aspectos:

- 1.- Obediencia fracciones I y III
- 2.- Higiene y seguridad fracciones II, X, XI y XII
- 3.- Eficiencia fracción IV
- 4.- Orden y Cuidado fracciones V, VI y VII
- 5.- Solidaridad fracciones VIII y IX
- 6.-Lealtad fracción XIII

En cuanto a las prohibiciones, estas representan una ratificación y ampliación de las obligaciones del artículo 134, estas se pueden clasificar en dos aspectos:

- 1.- Seguridad y disciplina fracciones I, II, IV, V, VI, VII y VIII
- 2.- Honradez fracciones III y IX

4.1.2.1.- Trabajador de confianza

Los trabajadores de confianza según lo previsto en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo son los que desempeñan las funciones de dirección, inspección vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, esto es que se categorizan según la naturaleza de sus funciones y no el puesto que se les designo.

Diversos autores señalan que se le da, el carácter de confianza cuando éste sea general y es erróneo ya que aun cuando no lo sea, si su naturaleza así lo determina, esta será siempre de confianza, lo que se trata es de no incluir a todos aquellos que ejerzan, alguna de estas funciones sino solo a esas categorías de empleados superiores.⁵¹

A diferencia con la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la legislación ordinaria tiene un apartado específico para los trabajadores de confianza este tiene cavidad en el título sexto capítulo segundo trabajadores de confianza que corresponde del artículo 182 al 186.

Respecto de sus condiciones de trabajo, éstas deben ser proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Las condiciones contenidas en el contrato colectivo que rijan en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

⁵¹ Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo tomo I. Edición 15ª. Editorial Porrúa. México 2006.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, así como no serán tomados en cuenta en el recuento para la determinación de la mayoría en el caso de huelga, así como no podrán representar a los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con la ley.

Estos trabajadores pueden perder su empleo, por decisión del patrón, alegando que se les perdió la confianza, el fundamento de ello lo encontramos en el artículo 185 donde dispone que:

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Esto denota que no es necesaria la existencia del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo ya que si el patrón “pierde la confianza” al trabajador puede rescindirlo sin tener que tomar en cuenta este artículo.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley.

No existe ninguna seguridad en el empleo para estos trabajadores.

En el caso del artículo 185, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

4.1.3.- Patrón.

Es la persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos, por ser dueño o ejercerlos como tal. Puede tratarse de una persona física o jurídica (moral).

El diccionario de la real academia española establece que proviene del latín patrōnus m. y f. patrono (persona que emplea obreros).

Para Rosalío Bailón, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Se entiende por persona física al hombre considerado individualmente y una persona moral es al agrupamiento de individuos que se proponen una finalidad reconocida por la ley.⁵²

La ley Federal del Trabajo define al patrón en su artículo 10 como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Elementos:⁵³

1.- El patrón puede ser una persona física o moral

⁵² Bailón, Rosalío .Legislación laboral. Segunda edición. Editorial Limusa, Noriega editores. México 2004.

⁵³ Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo I. Editorial Porrúa. 15ª edición. México 2006.

2.- Es el que recibe los servicios del trabajador.

Patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador, existiendo una subordinación del trabajador hacia este y dándole una remuneración por ello.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Las obligaciones de los patrones se establecen en el artículo 132 de la ley antes mencionada y son:

- 1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- 2.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- 3.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- 4.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- 5.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- 6.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- 7.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- 8.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- 9.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- 10.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense

con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

11- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

12.- Establecer y sostener las escuelas artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

13.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

14.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

15.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este título.

16.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

17.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

18.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

19.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

20.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

21.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

22.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

23.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

24.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

25.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

26.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

27.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

28.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

Las prohibiciones para los patrones se encuentran previstas en el artículo 133 de la misma ley.

- 1.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- 2.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- 3.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- 4.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- 5.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- 6.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- 7.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- 8.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- 9.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- 10.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- 11.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Los trabajadores y los patrones se encuentran en una serie de normas imperativas que cumplir las obligaciones a realizar son de hacer y las prohibiciones consisten en un no hacer.

Las obligaciones de los patrones se pueden clasificar según nueve rubros:

- 1.- Sanitarias y de seguridad fracciones I, XVI, XVII, XVIII y XIX
- 2.- Económicas fracciones II, XX, XXIII y XXVI
- 3.- Laborales fracciones III y IV
- 4.- Humanitarias y de respeto fracciones V, VI y XXVII
- 5.- Reconocimiento al trabajo fracciones VII y VIII
- 6.- Políticas fracción IX
- 7.- Sindicales fracciones X, XI, XXI y XXII
- 8.- Educativas fracciones XII, XIII, XIV, XV y XXV

9.- Vigilancia oficial y organización fracciones XXIV y XXVIII

Las once fracciones que conforman las prohibiciones para el patrón protegen las siguientes garantías:

- 1.- De igualdad fracción I
- 2.- De libertad de disposición del salario fracciones II, III y VI
- 3.- De libertad de asociación fracciones IV y V
- 4.- De libertad política y religiosa fracción VIII
- 5.- De seguridad y tranquilidad de los trabajadores fracciones VII, IX, X y XI.

4.1.4.- Empresa.

Según el diccionario de la real academia española empresa es la unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

El artículo 16 de la legislación ordinaria dispone que empresa, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento se prevé como la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Elementos:⁵⁴

Elementos esenciales son: los trabajadores, personas físicas, y patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo.

Elementos accidentales son: los que presumen la existencia de la empresa (domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios).

Las características de esta en el orden laboral son las siguientes:

- 1.- El poder reglamentario del empresario y su posibilidad ordenadora del régimen interior de la empresa.
- 2.- La transmisión de la empresa como un todo y, en el terreno jurídico-laboral, la comunidad de los contratos de trabajo en los supuestos de cesión de la empresa.
- 3.- La existencia de órganos de cogestión.

Según lo expuesto anteriormente, empresa es una entidad objetiva que funciona incluso a través de los órganos propios en los que se advierte la

⁵⁴ Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo tomo I. Edición 15ª Editorial Porrúa. México 2006.

unidad de quienes se pretenden presentar como objetos contrapuestos de una relación jurídica.⁵⁵

Una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital).

En un ciclo de conferencia de Madrid, Joaquín Garrigues, establece acerca de la empresa que es, un círculo de actividades organizado por una persona que se llama empresario, el cual ordena esos elementos hacia un fin lucrativo, empleando el trabajo propio y el trabajo ajeno.

En el aspecto económico es una comunidad de trabajo en cuanto a la organización de la producción pero no lo es en cuanto a la distribución de los resultados de la producción, es decir, los beneficios.⁵⁶

Definiremos a la empresa como la unidad económica a la cual los trabajadores brindan un servicio con el fin de que a través de su trabajo puedan lograr la producción o distribución de bienes o servicios esto con un fin netamente lucrativo.

4.1.5.- Relación de trabajo

El artículo 20 de la ley Federal del Trabajo contiene la definición de relación de trabajo que prevé lo siguiente:

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

La relación nace al iniciarse la prestación consentida de trabajo.

Elementos⁵⁷

Elementos subjetivos, el trabajador y patrón.

Elementos objetivos, prestación de un trabajo personal, subordinado y pago de un salario.

El artículo 21 de la legislación antes mencionada dispone acerca de la relación de trabajo que ésta se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, de igual forma la subordinación es un elemento esencial.

Los capítulos II, III y IV del título segundo de la ley Federal del Trabajo establecen lo referente a la duración, suspensión y rescisión de las relaciones de trabajo.

⁵⁵Alonso García, Manuel. Curso de derecho del trabajo. 2ª edición. Editorial Ariel. Barcelona 1967. Pág. 308.

⁵⁶Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Edición 4ª. Editorial esfinge, México 2004.

⁵⁷Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo tomo I. Edición 15ª. Editorial Porrúa. México 2006.

El artículo 35 nos habla acerca de la duración de la relación de trabajo la cual puede ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

La duración debe determinarse en el contrato, de no ser así la ley Federal del Trabajo con fundamento en el principio de estabilidad, determina que será por tiempo indefinido.

En materia laboral existen diversos conceptos respecto de la suspensión; uno de ellos lo prevé como la institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adquieren alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo,⁵⁸ tiene la función de hacer efectivo el principio de estabilidad.

Conceptos de la suspensión laboral:

1.- Suspensión de los efectos de la relación de trabajo, se encuentran en los artículos 42 y 43 y son:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador;
2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
4. El arresto del trabajador;
5. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
6. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
7. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Surte efectos:

- 1.- Cuando el patrón tenga conocimiento fracciones I, II y VII
- 2.- Cuando el trabajador lo acredite fracciones III y IV
- 3.- Cuando deban presentarse los servicios fracciones V y VI

⁵⁸ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A, 3º. México 1984.

2.- Suspensión de labores por el patrón, también denominada paro (fracciones XVII y XIX, artículo 123 apartado A y artículo 427).

Las causas de la suspensión temporal de la relación de trabajo previstas en el artículo 427 son las siguientes:

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

2. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

3. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

4. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

5. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón;

6. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

3.-Suspensión de labores por parte de los trabajadores, conocida como huelga (fracciones XVII y XVIII, artículo 123 apartado A).

4.-Suspensión como sanción al trabajador (artículos 371, fracción VII y 423 fracción X)

1.- Por motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias

5.- Suspensión del acto reclamado cuando se interpone el juicio de amparo y se solicita que se paralice la ejecución del acto reclamado.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, pueden darse en cualquier momento que el trabajador o patrón decidan por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
5. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
8. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

1. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
2. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
3. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
4. Reducir el patrón el salario del trabajador;
5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
9. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. La muerte del trabajador;
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;
5. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Las causas de terminación de las relaciones de trabajo por motivo del cierre de la empresa son:

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
4. Los casos del artículo 38;
5. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

La relación de trabajo es de vital importancia para el derecho laboral ya que es el nexo, que existe entre el trabajador y el patrón y por el cual se adquieren todos los derechos y obligaciones entre estos.

4.1.6.- Contrato colectivo de trabajo y Contrato Ley

Según la teoría general de las obligaciones, los contratos tienen el fin de crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, entre las partes que intervienen en estos.

La definición del contrato colectivo se establece en el artículo 386 de la ley Federal del Trabajo:

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo es el documento en el que se establecen particularidades normativas laborales aplicables a un grupo de trabajadores, es la expresión de las condiciones o características pactadas entre el sindicato y la empresa.

Estructura del contrato colectivo⁵⁹

Elementos ocasionales, son los que surgen de una manera coyuntural en la vida del contrato colectivo.

La envoltura protectora, se refiere a los aspectos que le dan garantía al contrato colectivo y su aplicabilidad (entrada en vigor, duración, terminación y revisión de éste).

Elemento obligacional, se refiere a los derechos y obligaciones que pactan entre el sindicato y el patrón, como entidades (seguridad jurídica).

Elemento normativo, contiene las condiciones de trabajo propiamente dichas, en la empresa o establecimiento (relaciones individuales, protección a la salud, prestaciones de carácter social, obligatoriedad de dar capacitación o adiestramiento); se encuentran previstos en el artículo 391 de la ley ordinaria laboral.

⁵⁹ Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Edición 4ª. Editorial esfinge. México 2004, página 102 y sig.

Requisitos del contrato colectivo:

1. Los nombres y domicilios de los contratantes;
2. Las empresas y establecimientos que abarque;
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
4. Las jornadas de trabajo;
5. Los días de descanso y vacaciones;
6. El monto de los salarios;
7. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
10. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Para la determinación de la naturaleza del contrato colectivo existen diversa teorías, contractualistas, normativas y mixtas, en esta investigación empatizamos con la última mencionada, para las cuales la convención colectiva es un contrato lato sensu, negocio jurídico-bilateral que por su contenido se equipara al de la norma jurídica;⁶⁰

Néstor de Buen dispone que el contrato colectivo de trabajo o pacto normativo de condiciones de trabajo, es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, el cual debe incluirse entre los actos jurídicos y no entre los actos legislativos, por sus características de generalidad, abstracción y obligatoriedad, y al cual debemos equiparar naturalmente con las leyes, ya que en ellas la voluntad es limitada su función secundaria.

León Duguit nos prevé que es un convenio-ley que regula las relaciones de dos clases sociales.

Encontramos la regulación del contrato colectivo en el título séptimo de las relaciones colectivas capítulo III, artículo 386 al 403 de la ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo debe realizarse por escrito bajo pena de nulidad, debe ser por triplicado, uno para cada una de las partes y otro entregado a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

⁶⁰ Bouzas Ortiz, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Edición 1ª. Editorial IURE. México 2006.

En el caso de los sindicatos, los patrones que contraten a los trabajadores miembros de uno tendrán la obligación de celebrar un contrato colectivo cuando estos lo soliciten, si el patrón se negase a ello los trabajadores podrán ejercitar su derecho de huelga según lo estipulado en el artículo 450 de la ley laboral ordinaria.

Los contratos deberán determinar los salarios si no fuera así no tendrá efectos y en caso de que falten las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales, así como no podrá establecerse en éste condiciones menos favorables para los trabajadores que las ya establecidas en los contratos vigentes.

Pueden existir diversas cláusulas en el contrato colectivo, la cláusula de exclusiva contratación, la de exclusión y separación.- Las que consagran la facultad de los sindicatos de separar de la empresa a los trabajadores que incurran en los presupuestos o causales estatutarias y que merezcan tal sanción, estableciendo también la obligación de la empresa de no contratar a nadie que no pertenezca al sindicato y en el caso de que el trabajador se separe del sindicato el patrón tendrá un mes para despedirlo según lo dispuesto en la ley.

Revisión del contrato colectivo, las normas que se observarán son las siguientes:

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

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

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

Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

No importando si el titular que llevo a cabo el contrato colectivo en el caso de un sindicato o un patrón se separa del sindicato que dio origen al contrato colectivo de trabajo este seguirá hasta el término de su vigencia.

Terminación del contrato colectivo

1. Por mutuo consentimiento;
2. Por terminación de la obra;
3. En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La evolución jurídica de la contratación colectiva en México.⁶¹

- La etapa de la tolerancia empezó desde la independencia, conjuntamente con la etapa de prohibición.
- En 1875 se firmó un convenio de condiciones colectivas de trabajo para los mineros de Pachuca.
- En 1907 se expidió el reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla.
- En 1917 se publicó la disposición constitucional que presuponía el derecho a la contratación colectiva como consecuencia del texto de las fracciones XVI a XXI.
- A partir del antecedente inmediato anterior, se celebraron diversos contratos colectivos en Veracruz y Tamaulipas.
- Desde 1915, la legislación local de Veracruz multaba al patrón que se negara a firmar contrato colectivo.
- De 1925 a 1927 se creó la convención de la industria textil.
- Las leyes posteriores a 1917 hacen referencia explícita a la contratación colectiva.

Contrato ley

El título VII capítulo IV de la ley Federal del Trabajo en sus artículos 404 al 421 es el encargado de los requisitos y normas que establecen acerca del contrato ley.

La definición del contrato-ley, se encuentra prevista en el artículo 404 de la ley Federal del Trabajo y es un convenio, el cual se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, el objeto de éste, es el establecimiento de las condiciones según las

⁶¹ Bouzas Ortiz, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Edición 1ª. Editorial IURE. México 2006.

cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional, este puede contener las cláusulas de exclusiva contratación, la de exclusión y separación.

Los elementos de esta definición son los siguientes:

- 1.- Los autores de la convención
- 2.- Los radios de vigencia, de un lado, la rama de la industria para la que se crea la convención y del otro, su extensión territorial
- 3.- El objeto que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

La naturaleza del contrato-ley es la misma que del contrato ordinario, los dos son una fuente formal del derecho del trabajo y son un derecho de la clase trabajadora.⁶²

La titularidad de este contrato la tiene la coalición de sindicatos, este puede ser celebrado para industrias de jurisdicción federal o local (artículo 405).

De la Cueva sostiene que lo que puede considerarse el primer contrato-ley de la historia se celebró en México en la industria textil, cuando en 1912 a proposición de la Secretaria de Fomento, se reunió una convención obrero-empresarial en esta rama, donde se estableció una tarifa mínima uniforme.

Los elementos del contrato ley se asemejan a los del contrato colectivo:

Elemento normativo, son las condiciones de trabajo propiamente dichas entre las partes (jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, montos de los salarios, planes y propagandas para la capacitación y adiestramiento etc...).

Elemento obligacional son los derechos y obligaciones entre el sindicato y el patrón, como entidades (cláusula de exclusión, expulsión, duración y revisión).

Contratos-ley en materia federal:

- 1.- Industria de la transformación del hule en productos manufacturados
- 2.- Industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas
- 3.- Industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas, tejidos y telares de tablas de Jacquard o agujas, de la República mexicana
- 4.- Ramo de géneros de punto
- 5.- Ramo de la lana
- 6.- Industria textil del ramo de algodones y sus texturas

⁶² De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Edición 3ª. editorial Porrúa. México 1984.

- 7.- Tarifas mínimas uniformes y aplicación y reglas generales de modernización
- 8.- Ramo de fibras duras
- 9.- Industria de radio y televisión
- 10.- Industria azucarera, alcoholera y similar de la República mexicana.

Para la inscripción se presenta la solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local y deberán justificar los solicitantes que han cubierto el requisito de mayoría (artículo 406); posteriormente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, una vez que verifiquen este requisito, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados, esta será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen según corresponda, y debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores y patronos.

Al término de esto se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Contenido del contrato ley:

1. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurren a la convención;
2. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
3. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
4. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
5. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y las demás estipulaciones que convengan las partes.

El requisito más importante de los antes señalados es el salario, ya que la ausencia de todos los demás es subsanable si se aplican las condiciones mínimas constitucionales, excepto de éste.

Una vez que el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas

económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

1. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;
2. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;
3. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;
4. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;
5. Si no se fórmula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414;
6. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:
 - a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
 - b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

La revisión del contrato-ley, podrá solicitarse por una mayoría de dos terceras partes de los sindicatos o patrones que integran la industria.⁶³ Debe solicitarse noventa días antes de que venza el contrato-ley y en el caso de tabuladores sesenta días, este procedimiento se lleva a cabo ante las instancias previstas

En cuanto al salario por cuota diaria será revisable anualmente, sesenta días antes del cumplimiento de un año.

La prórroga que existe si nadie realizó la solicitud de revisión es de un lapso igual al establecido para su duración.

Término del contrato ley:

1. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría.

⁶³ Bouzas Ortiz, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Editorial IURE, 1era edición. México 2006.

2. En el caso de que al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

La semejanza del contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley es la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento, en cuanto a sus distinciones, el contrato ley, en su elaboración requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que las dos partes pertenezcan a una cierta rama de la industria que exista en determinada región; en cuanto a su aplicabilidad los contratos colectivos es suficiente su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que entre en vigor, en cambio en el caso del contrato-ley es dependiente del cumplimiento de una serie de requisitos (el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración, y su obligatoriedad por ese lapso mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal).⁶⁴

Por tal motivo, los contratos colectivos y los contrato-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones del trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continua teniendo aplicación el contrato colectivo". Página 60 del apéndice de Jurisprudencia 1917 a 1985 del Semanario Judicial de la Federación. 4ª Sala.

4.1.7.-Huelga

La huelga fue prohibida por Carranza en el código penal de 1916 y reconocida en, la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución de 1917, posteriormente se reglamentó en los códigos del trabajo expedidos por las legislaturas locales y finalmente en la ley Federal del Trabajo de 1931.

En la huelga se deben distinguir tres momentos.

- El emplazamiento, que es con el cual se inicia.
- La procedencia o improcedencia,
- Donde se determina si es o no imputable al patrón.

El emplazamiento, es donde la autoridad sirve como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador para tratar de dirimir el conflicto y así no exista la suspensión de labores.

⁶⁴ Santos Azuela, Héctor. La libertad sindical de los servidores públicos en México, Anuario jurídico, XVII, 1990. UNAM

La procedencia o improcedencia, es cuando la autoridad realiza una función jurisdiccional al dictaminar la existencia o inexistencia de la huelga.

En la determinación de la imputabilidad o inimputabilidad del patrón, es un procedimiento netamente arbitral.

El procedimiento de huelga ordinario se lleva a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, este rige la tramitación de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Cuando el derecho de huelga va a ser ejercido hablamos de un conflicto por diferencia de intereses entre las partes, la relación entre estos se rompe o amenaza con romperse.

El derecho de huelga es un derecho social subjetivo que pertenece al sindicato o a la coalición de trabajadores, sometida a una condición resolutoria (el rechazo de la mayoría de los trabajadores), configura un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas.

“La huelga es el arma más poderosa de que dispone el trabajador, para hacer valer sus derechos y conservar incólumes sus intereses clasistas, y consiste en la suspensión total de sus labores paralizando la producción industrial todo el tiempo que se retrase la solución de sus problemas, de sus demandas o de sus reclamaciones”.⁶⁵

El fin de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo,⁶⁶ es coaccionar a un patrón para que acepte las peticiones de los huelguistas contenidas en su pliego petitorio, va más allá de la simple suspensión de labores, ésta coacción perseguida, se hace efectiva, porque implica una afectación económica para el patrón, la cual durara tanto como su negativa o renuencia a cumplir el pliego de peticiones o a que se realice una negociación.⁶⁷

La palabra huelga proviene del verbo holgar que significa la actitud pasiva de no realizar ningún acto que requiera esfuerzo, en el mismo sentido el diccionario de la real academia española lo define como la interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta.⁶⁸

Para Gallard Folch la huelga es la “suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional,

⁶⁵ Araiza, Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo IV. Ediciones Casa Del Obrero Mexicano, 1975. Página 54.

⁶⁶ Bouzas Ortiz, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Edición 1ª. Editorial IURE. México 2006.

⁶⁷ Tenopala Mendizábal, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Edición 1ª. Editorial Porrúa. México 2003.

⁶⁸ Diccionario de la real academia española vigésima segunda edición.

político, o de manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras”⁶⁹

Néstor de Buen, dispone que la huelga es la suspensión del trabajo como medida de presión decidida colectivamente y con la intención de establecer, mejorar o de que se cumplan las condiciones de trabajo.⁷⁰

La definición legal de huelga la encontramos en el artículo 440 de la ley Federal del Trabajo que prevé lo siguiente:

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

La huelga es la suspensión colectiva por parte de los trabajadores para obtener mejoras en su trabajo o que se dé cumplimiento a las condiciones de trabajo establecidas en el contrato.

Clases de huelga atípica⁷¹

Huelga intermitente, es la que afecta al proceso productivo, mediante la cesación del trabajo, por periodos de corta duración, pero repetida o bien escalonada, en intermedios más o menos sucesivos, en los que participan los trabajadores que integran el movimiento.

Huelga por tiempo indefinido, pretende mantener la suspensión hasta el doblega miento de los patrones o el agotamiento de energías, de los huelguistas.

Huelga por tiempo determinado, se realiza por un tiempo determinado un día, dos o una semana, las fechas son elegidas correspondiendo a periodos en punto de actividad productiva o días de puente entre festividades.

Huelga parcial, en ésta se realiza la inactividad en sectores determinados de una empresa, con el fin de que por éstos, sean afectados los restantes.

Huelga articulada o rotativa, se estalla de manera sucesiva en las diversas secciones de los centros de trabajo, dentro de los diferentes grupos o categorías profesionales de una misma empresa o en diversos sectores económicos.

Huelga neurológica, es realizada por los trabajadores que desempeñan, dentro de la empresa, servicios determinantes en sectores estratégicos.

Huelga salvaje, estalla sin previo aviso, conjuntando, simultáneamente, las etapas de la promoción y práctica de la cesación intempestiva de las prestaciones de trabajo.

⁶⁹ .- Zavalia, Víctor .P. El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico, editor Argentina 1957.

⁷⁰ 17.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa S.A. México 1990. Página 835.

⁷¹ Santos Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Edición 2ª. Editorial Porrúa. México 1997.

Huelga blanca o de brazos caídos, es la que realizan los trabajadores estando en sus lugares de trabajo pero sin realizarlo.

Los tipos de huelga establecidos en la ley son los siguientes:

La huelga legalmente existente, establecida en el artículo 440 de la ley Federal del Trabajo y es la cual satisface los requisitos y persigue los objetivos establecidos en el artículo 450 del mismo ordenamiento.

La huelga legalmente inexistente, a contrario sensu, es la cual no satisface los requisitos establecidos en la legislación ordinaria. Pueden existir tres supuestos en cuestión de no cubrir los requisitos, 1. los establecidos en el artículo 450 respecto al objeto, 2. los del 920 acerca del procedimiento, y 3. que no realicen la suspensión del trabajo la mayoría de los trabajadores.

La declaración de inexistencia es solicitada por el patrón o terceros interesados, la pueden solicitar dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores (del momento en que estalle la huelga), se realizará por escrito y se correrá traslado a las partes involucradas, ofreciendo pruebas y señalando la causa o causas por las que se pide.

Dentro de los cinco días siguientes se celebrará una audiencia de contestación de las causas aducidas y deshago de pruebas que se constriñen al punto de la inexistencia para proceder de inmediato a resolver.⁷²

El recuento es la única prueba que puede producir que sea diferida la audiencia y en el supuesto de que se declare la inexistencia de la huelga se apercibirá a los trabajadores de regresar a sus labores dentro de las 24 horas siguientes.

La huelga ilícita es cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, en este caso la sanción, cuando se declara la ilicitud de la huelga es la terminación de la relación de trabajo.

La huelga lícita, a contrario sensu es cuando los huelguistas no tienen ninguna conducta violenta.

Los dos anteriores con sus respectivos contrarios, dependen de la conducta de los trabajadores, ellos son los responsables.

La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

La huelga injustificada, la cual no es imputable al patrón.

En estos casos se requerimos el análisis del patrón, si es o no este el causante del desequilibrio de los diversos factores de la producción o ha propiciado el choque entre los derechos del capital y los del trabajo.

⁷² Bouzas Ortiz, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Edición 1ª. Editorial IURE. México 2006.

4.1.7.1.- Requisitos

Para que una huelga se pueda llevar a cabo de una forma legal se debe cumplir con una serie de formalidades establecidas por la ley Federal del trabajo en su artículo 450.

La huelga debe tener como objeto, para poderse llevar a cabo lo siguiente:

- 1.- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
- 2.- La celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley.
- 3.- El cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o, en su caso, del contrato-ley.
- 4.- El cumplimiento de las disposiciones legales en materia de participación de utilidades.
- 5.- Ser huelga por solidaridad con otro motivo de huelga con alguno de los objetivos referidos.
- 6.- La revisión salarial en los años en que procede.

Para que los trabajadores puedan suspender sus labores requieren que:

- 1.- El objeto de la huelga sea alguno de los señalados anteriormente (artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo).
- 2.- La mayoría de los trabajadores realice la suspensión de labores en la empresa o establecimiento.

Antes de la suspensión de labores se debe cumplir con diversos requisitos para el emplazamiento (artículo 920).

- 1.- Que se formule por escrito.
- 2.- Que se dirija al patrón.
- 3.- Que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga.
- 4.- Que se presente por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 5.- Que el aviso de suspensión de labores se dé por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo o en el caso de servicios públicos deberán ser diez días.

La huelga es legalmente inexistente según el artículo 459 de la ley laboral ordinaria que prevé lo siguiente:

- 1.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- 2.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las mencionadas.

Los trabajadores huelguistas que tengan a su servicio los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta deberán seguir prestando sus servicios hasta conducirse a su punto de destino y en el caso de los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento, según lo establece el artículo 466 de la ley en materia.

4.1.7.2.- Procedimiento

El procedimiento de la huelga se encuentra establecido en el título XIV del capítulo XX (artículos 920 al 938 de la ley Federal del Trabajo).

Este procedimiento inicia con el emplazamiento por parte de los trabajadores el cual se lleva a cabo a través del pliego de peticiones, donde se hace saber al patrón sus peticiones y lo previenen, que de no ser cumplidas se llevará a cabo la suspensión de labores.

El lapso que pasa desde el emplazamiento hasta la suspensión de labores se le conoce como el periodo de pre huelga.

Las peticiones por parte de los trabajadores deberán referirse a uno o varios de los objetos de huelga previstos en el artículo 450 de la ley laboral ordinaria.

El pliego de peticiones debe cumplir con las formalidades siguientes: debe ser por escrito, dirigido al patrón, debe expresarse concretamente el objeto de la huelga, así como entregarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, respecto del aviso de suspensión de labores debe darse seis días antes de esta y en el caso de servicios públicos con diez días.- Se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.⁷³

En el caso de la celebración o revisión del contrato-ley, tendrá ciertas peculiaridades, el escrito de emplazamiento se presentará, por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones emplazados, en forma directas a cada empresa o establecimiento por el sindicato administrador del contrato-ley, el periodo de pre huelga no podrá ser inferior a treinta días.

Una vez entregado el pliego de peticiones y que satisfaga los requisitos de la ley, se realiza el traslado del emplazamiento el cual corre por parte de la

⁷³ De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Edición 18ª. Editorial Porrúa. México 2008.

autoridad que reciba dicho escrito y es la que deberá hacer llegar al patrón la copia , dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de recibido.

La notificación del emplazamiento a huelga produce los siguientes efectos:

1. Constituye al patrón por el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.
2. Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados con las siguientes excepciones:
 - Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
 - Garantizar los créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social
 - Garantizar los créditos de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores
 - Aseguramiento de los demás créditos fiscales.

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

3. Suspende, la tramitación de los conflictos de naturaleza económica.

La contestación del patrón una vez que se le notifica, la debe realizar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de recibida.

La ley no menciona lo relativo acerca a la rebeldía del patrón.

Posteriormente sigue la audiencia de conciliación, donde se realiza la primera intervención de la autoridad con el fin de exhortar a las partes a llegar a un acuerdo o resolver cuestiones de personalidad.

Cuando el emplazado opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta dicta una resolución previa, si declara improcedente la excepción, continuara con la etapa conciliatoria.⁷⁴

Esta etapa no puede ser diferida más de una vez y por la representación de los trabajadores, la comparecencia a esta no es voluntaria ya que si el sindicato no se presenta no corre el término para la suspensión de labores y el caso del patrón, la autoridad le impone medidas de apremio.

⁷⁴idem.

Adicionalmente se deben tener en cuenta las siguientes reglas:⁷⁵

1. El presidente de la Junta intervendrá en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.
2. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas.
3. Todos los días y horas serán hábiles.
4. No serán denunciables los miembros de la junta.
5. No podrán promoverse otros incidentes que, el de falta de personalidad y se resolverá en el término de veinticuatro horas.
6. No podrá promoverse, cuestión alguna de competencia, pero la junta podrá declararse incompetente, si advierte que lo es. Para ello será necesario que previamente se emplace al patrón. Y una vez hecha la declaración de incompetencia, se concederá a los trabajadores un término de veinticuatro horas para la designación de la junta que consideren competente. Las actuaciones conservaran su validez, pero en el caso del término de la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

Llegado el término para el estallido de la huelga, como lo dispone el artículo 443 de la ley Federal del Trabajo, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Una vez realizada la suspensión de labores, se notifica que ha estallado la huelga aun cuando los trabajadores no dejen de inmediato su puesto de trabajo.

La huelga debe estallar exactamente el día y la hora anunciados para ello.

En ocasiones se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes: inspectores de trabajo o notarios.

Durante el estallido de la huelga las partes deberán de analizar la información relativa al movimiento, discutir de forma particular las cláusulas con que pueda concluir el conflicto, ya sea proponiendo o escuchando la propuesta de la otra parte y discutir las alternativas de solución.

⁷⁵Ibídem.De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Edición 18ª. Editorial Porrúa. México 2008.

La ley contempla dos situaciones que determinan la necesidad de que se continúe la prestación de servicios aun cuando ya estallo la huelga. Y existe una tercera inventada por las autoridades de manera arbitraria y extralegal la requisa.

Otro punto importante es que los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

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

Personal de emergencia, en el caso de que la empresa necesite realizar determinados trabajos por que la suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, a petición del patrón, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con anuencia de las partes, debe fijar el número indispensable de trabajadores que deben seguir laborando, en el caso de que los trabajadores huelguistas se nieguen a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores.

3.- La requisa, (esta no se contempla en la ley laboral) es un procedimiento fundado en el artículo 112 de la ley de Vías Generales de Comunicación, donde un funcionario se hace cargo de la empresa que presta un servicio esencial, nombrado ad hoc por el estado, sustituye a otro generalmente denominado también por el estado, el cual, durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas, donde los realizan un huelga virtual ya que en honor a la invitación del interventor siguen laborando.

La huelga termina:

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 escrito de emplazamiento de huelga 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.

El procedimiento de la huelga lo encontramos en la jurisprudencia 79/98 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Huelga. Sus etapas procedimentales.

El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.⁷⁶

⁷⁶SCJN. Tesis de jurisprudencia 79/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.

4.1.7.3.- Pago de los salarios caídos

El Doctor José Dávalos establece que los salarios vencidos o caídos son cantidades de dinero que se entregan a los trabajadores a título de indemnización -en casos concretos establecidos en la ley Federal del Trabajo- para compensar el salario que dejan de percibir por una situación atribuible al patrón. Uno de los casos más comunes en los que se pagan esos salarios, es cuando el trabajador es despedido injustificadamente.⁷⁷

Los llamados salarios vencidos o caídos, realmente no son salarios, son un mecanismo jurídico para de alguna manera resarcir el daño sufrido por el trabajador que no recibió la remuneración que debió obtener en el lapso que va del despido al cumplimiento del laudo.

Éstos no retribuyen el trabajo, sino que compensan la imposibilidad de trabajar en la empresa responsable del despido.

El pago de los salarios vencidos es una medida que apuntala al derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo; se traduce en la certeza de mantenerse en el puesto que ocupa. Si los trabajadores demandan su reinstalación o su indemnización en el caso de despido injustificado, saben que existe el derecho al pago de una cantidad equivalente a los salarios que debieron haber recibido si el trabajo se hubiera desarrollado de manera normal. Dispone la ley laboral ordinaria en su artículo 48 lo siguiente:

“El trabajador podrá solicitar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con tres meses de salario”. Y enseguida también dispone: “Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa del despido, el trabajador tendrá derecho, además a cualquiera que hubiese sido su reclamo, reinstalación o indemnización, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.

Los casos en que la ley establece la obligación patronal de pagar salarios vencidos a los trabajadores, se pueden agrupar de la siguiente manera:

- 1.- Por el despido del trabajador del empleo de manera injustificada (artículo 48);
- 2.- A) Cuando el patrón da por terminada la relación de trabajo sin que haya causa legítima para ello (artículo 55); y B) En los casos de suspensión colectiva de las relaciones laborales, si el patrón reanuda los trabajos sin respetar el derecho de los trabajadores a ser repuestos en las plazas que ocupaban antes de la suspensión (artículo 432).
- 3.- En los casos en que los pagos se hacen conforme al artículo 50: A) Cuando el patrón se exime de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización (artículo 49): si el trabajador tiene una antigüedad menor de un año, si su trabajo lo desarrolla en estrecho y permanente contacto con el patrón, si se trata de trabajadores de confianza, domésticos, o eventuales; B)

⁷⁷Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo tomo I. Edición 15ª. Editorial Porrúa. México 2006.

Cuando el trabajador se separa del empleo por una causa imputable al patrón (artículos 51 y 52); y C) Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que ya no hay motivo para mantener la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, y el patrón no reanuda los trabajos en el plazo que ordena la Junta (artículo 431).

4.- Las causas de terminación de la huelga están enlistadas en el artículo 469. Conforme al modo en que se haya puesto fin a la huelga se determina el pago de los salarios vencidos: A) Si es por acuerdo entre los trabajadores y el patrón, en el convenio respectivo se pacta el porcentaje correspondiente; B) Si el patrón acepta las peticiones de los huelguistas, pagará la totalidad de los salarios caídos; y C) Si el árbitro, designado por las partes o por la Junta, declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables a la empresa, condenará al patrón al pago de los salarios vencidos.

Los salarios caídos son un modesto consuelo ante la dignidad herida.

Jurisprudencia de la novena época diciembre de 1999.

Salarios vencidos. Es constitucional el párrafo segundo del artículo 48 de la ley Federal del Trabajo, que prevé como obligación del patrón cubrirlos en caso de despido injustificado.

La disposición mencionada establece: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.". La disposición transcrita no viola el artículo 123, fracción XXII, de la Carta Magna, en el aspecto de que si el patrón no comprueba la causa de rescisión, cualquiera que hubiese sido la acción intentada estará obligado, además, a pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, en virtud de que encuentra su justificación en el hecho de que el trabajador está separado de su empleo sin percibir ningún salario, por causa no imputable a él, por lo que el patrón incurre en una ineludible responsabilidad si se demuestra lo injustificado del despido, pues durante la tramitación del juicio, generalmente el trabajador se encuentra desprotegido sin percibir salarios, para satisfacer sus necesidades. El texto constitucional no prohíbe imponer a los patrones una responsabilidad mayor que la establecida en él, pues se trata de una norma tutelar de los derechos de los trabajadores, que contiene las normas básicas en su aspecto mínimo indispensable y, por otra parte, el párrafo segundo del artículo 123 constitucional, facultó al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en el mismo.⁷⁸

⁷⁸SCJN. 9ª época diciembre de 1999 pagina 30.

Capítulo 5

5.- Marco Jurídico

El marco jurídico nos sirve para saber acerca de lo establecido en nuestra legislación con respecto a nuestra investigación y todas las leyes vistas en ésta.

5.1.-Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos

La Constitución Política de 1917 fue la primera constitución de la historia que incluye las mejores aportaciones al régimen legal derechos sociales.

5.1.1.- Artículo 123 Apartado B fracciones X, XIII y XIII bis, apartado A fracción XXXI inciso a), número 8, 9, 18 y 21, e inciso b).

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

(adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978)

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

b.- entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974)

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

(adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

(reformado toda la fracción mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008)

Los agentes del ministerio público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviera que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el estado solo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden Federal, Estatal, del Distrito Federal y Municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del ministerio público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentaran sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionara a los miembros en el activo del ejército, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del Sistema Bancario Mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 1993)

Artículo 123 apartado A

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

a) ramas industriales y servicios.

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de junio 1990)

8.- de hidrocarburos;

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

9.- petroquímica;

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

18.- ferrocarrilera;

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

21.- tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

b) Empresas:

(reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

La estructura del artículo 123 aunque inicia jerarquizando al separar a los trabajadores ordinarios y los que están al servicio del Estado es buena ya que establece las características del trabajo, dispone la creación de empleos, prevé quien es el encargado de expedir en materia de trabajo, establece para quienes será aplicable esta ley y quienes serán regidos por sus leyes internas, así como quienes serán las autoridades que tendrán que aplicar las leyes relativas al trabajo.

La fracción X del apartado B es el fundamento de la huelga para los trabajadores al servicio del Estado.

5.1.2.-Artículos 3° fracción VIII, 29, 94, 115 fracción VIII párrafo 2°, 116 fracción VI

Artículo 3°

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

Artículo 29. En los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, solamente el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo con los titulares de las Secretarías de Estado y la Procuraduría General de la República y con la aprobación del Congreso de la Unión o de la Comisión Permanente cuando aquel no estuviere reunido, podrá restringir o suspender en todo el país o en lugar determinado el ejercicio de los derechos y las

garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la restricción o suspensión se contraiga a determinada persona. Si la restricción o suspensión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación; pero si se verificase en tiempo de receso, se convocará de inmediato al Congreso para que las acuerde.

En los decretos que se expidan, no podrá restringirse ni suspenderse el ejercicio de los derechos a la no discriminación, al reconocimiento de la personalidad jurídica, a la vida, a la integridad personal, a la protección a la familia, al nombre, a la nacionalidad; los derechos de la niñez; los derechos políticos; las libertades de pensamiento, conciencia y de profesar creencia religiosa alguna; el principio de legalidad y retroactividad; la prohibición de la pena de muerte; la prohibición de la esclavitud y la servidumbre; la prohibición de la desaparición forzada y la tortura; ni las garantías judiciales indispensables para la protección de tales derechos.

La restricción o suspensión del ejercicio de los derechos y garantías debe estar fundada y motivada en los términos establecidos por esta Constitución y ser proporcional al peligro a que se hace frente, observando en todo momento los principios de legalidad, racionalidad, proclamación, publicidad y no discriminación.

Cuando se ponga fin a la restricción o suspensión del ejercicio de los derechos y garantías, bien sea por cumplirse el plazo o porque así lo decrete el Congreso, todas las medidas legales y administrativas adoptadas durante su vigencia quedarán sin efecto de forma inmediata. El Ejecutivo no podrá hacer observaciones al decreto mediante el cual el Congreso revoque la restricción o suspensión.

Los decretos expedidos por el Ejecutivo durante la restricción o suspensión, serán revisados de oficio e inmediatamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que deberá pronunciarse con la mayor prontitud sobre su constitucionalidad y validez.

Artículo 94. Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito.

La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal en los términos que, conforme a las bases que señala esta Constitución, establezcan las leyes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas.

En los términos que la ley disponga las sesiones del Pleno y de las Salas serán públicas, y por excepción secreta en los casos en que así lo exijan la moral o el interés público.

La competencia de la Suprema Corte, su funcionamiento en Pleno y Salas, la competencia de los Tribunales de Circuito, de los Juzgados de Distrito y del Tribunal Electoral, así como las responsabilidades en que incurran los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, se regirán por lo que dispongan las leyes, de conformidad con las bases que esta Constitución establece.

El Consejo de la Judicatura Federal determinará el número, división en circuitos, competencia territorial y, en su caso, especialización por materia, de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y de los Juzgados de Distrito.

Asimismo, mediante acuerdos generales establecerá Plenos de Circuito, atendiendo al número y especialización de los Tribunales Colegiados que pertenezcan a cada Circuito. Las leyes determinarán su integración y funcionamiento.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia estará facultado para expedir acuerdos generales, a fin de lograr una adecuada distribución entre las Salas de los asuntos que compete conocer a la Corte, así como remitir a los Tribunales Colegiados de Circuito, para mayor prontitud en el despacho de los asuntos, aquéllos en los que hubiera establecido jurisprudencia o los que, conforme a los referidos acuerdos, la propia Corte determine para una mejor impartición de justicia. Dichos acuerdos surtirán efectos después de publicados.

Los juicios de amparo, las controversias constitucionales y las acciones de inconstitucionalidad se substanciarán y resolverán de manera prioritaria cuando alguna de las Cámaras del Congreso, a través de su presidente, o el Ejecutivo Federal, por conducto del consejero jurídico del gobierno, justifique la urgencia atendiendo al interés social o al orden público, en los términos de lo dispuesto por las leyes reglamentarias.

La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los Tribunales del Poder Judicial de la Federación y los Plenos de Circuito sobre la interpretación de la Constitución y normas generales, así como los requisitos para su interrupción y sustitución.

La remuneración que perciban por sus servicios los Ministros de la Suprema Corte, los Magistrados de Circuito, los Jueces de Distrito y los Consejeros de la Judicatura Federal, así como los Magistrados Electorales, no podrá ser disminuida durante su encargo.

Los Ministros de la Suprema Corte de Justicia durarán en su encargo quince años, sólo podrán ser removidos del mismo en los términos del Título Cuarto de esta Constitución y, al vencimiento de su periodo, tendrán derecho a un haber por retiro.

Ninguna persona que haya sido ministro podrá ser nombrada para un nuevo periodo, salvo que hubiera ejercido el cargo con el carácter de provisional o interino.

Artículo 115 fracciones VIII párrafo 2

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 116 fracción VI

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;

Estos artículos constitucionales complementan lo establecido en el 123, ya que prevén todo lo concerniente a la materia de trabajo en sus ámbitos Municipal, Estatal Federal.

5.2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, abrogó al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 28 de diciembre de 1963.⁷⁹

La aplicación abarca según el artículo primero de esta legislación a:

- 1.- Los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal;
- 2.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- 3.- Juntas Federales de Mejoras Materiales;
- 4.- Instituto Nacional de la Vivienda;
- 5.- Lotería Nacional;
- 6.- Instituto Nacional de Protección a la Infancia;
- 7.- Instituto Nacional Indigenista;
- 8.- Comisión Nacional Bancaria y de Seguros;
- 9.- Comisión Nacional de Valores;
- 10.- Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas;
- 11.- Centro Materno- Infantil “Maximino Ávila Camacho” y Hospital Infantil;

⁷⁹ Arroyo Herrera, Juan Francisco. Régimen Jurídico del Servidor Público. Editorial Porrúa, S.A., 3era edición. México 2000.

12.- Otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

5.2.1 Capítulo III de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado (artículos 92-98). Título cuarto de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo⁸⁰

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

Artículo 93.- Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

Artículo 94.- Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional.

Artículo 95.- La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

Artículo 96.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 97.- Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 98.- En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Este capítulo se conforma por las definiciones que son útiles en relación a la huelga, de cuándo podrá ser ejercido este derecho y lo más importante que es, a que debe limitarse y las consecuencias de no respetar lo dispuesto en la ley.

⁸⁰ Remolina Roqueñi, Felipe. Derecho Burocrático en México, tomo I. Edición 1ª. Editorial Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Diario Oficial de la Federación con la colaboración de la Dirección General de compilación y consulta del orden jurídico Nacional. México 2006.

5.2.2 Capítulo IV de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado (artículos 99- 109). Título cuarto de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo

Artículo 99.- Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y

II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Artículo 100.- Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Artículo 101.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Artículo 102.- Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Artículo 103.- Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndoles de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Artículo 104.- Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

Artículo 105.- Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

Artículo 106.- La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional.

Artículo 107.- En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles auxilio que soliciten.

Artículo 108.- La huelga terminará:

I.- Por avenencia entre las partes en conflicto;

II.- Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;

III.- Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y

IV.- Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

Artículo 109.- Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

Establecen los requisitos, procedimiento, clasificación y terminación de la huelga.

5.2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 5, 6, 9, 43, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 88).

Artículo 5.- Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub- jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la

dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub- auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub- secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios Particulares de: Secretario, Sub- Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

Artículo 6.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Artículo 9.- Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueron condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.

b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.

c).- Para desempeñar cargos de elección popular.

d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley, y

e).- Por razones de carácter personal del trabajador.

IX.- Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley.

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

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

Artículo 68.- En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Artículo 69.- Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados.

Artículo 70.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

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

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

I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II.- Los estatutos del sindicato.

III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, y

IV.- Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

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

Artículo 73.- El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Artículo 74.- Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día.

Artículo 75.- Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

Artículo 76.- El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.

Artículo 77.- Son obligaciones de los sindicatos:

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

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

III.- Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y

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

Artículo 78.- Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

Artículo 79.- Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso;

II.- Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro.

III.- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y

V.- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Artículo 80.- La directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

Artículo 81.- Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

Artículo 82.- Los sindicatos se disolverán:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y

II.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el Artículo 71.

Artículo 83.- En los casos de violación a lo dispuesto en el Artículo 79, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda.

Artículo 84.- La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se registrará por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta Ley.

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

Artículo 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

I.- La intensidad y calidad del trabajo;

II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y

V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Estos artículos disponen lo concerniente a los trabajadores de confianza y de base que es la clasificación prevista por la ley, a lo que están obligados los titulares en razón de los trabajadores, los sindicatos (definición, requisitos, procedimiento de registro, obligaciones y prohibiciones.) y las condiciones generales de trabajo.

5.3 Ley Federal del Trabajo (artículos 8, 9, 10, 16, 20,335, 386, 387, 404) y Título octavo huelgas capítulo I (artículos 440-449) y capítulo II (artículos 450-471).

Artículo 8º.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 9º.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

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 y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

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

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

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

Artículo 442.- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Artículo 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

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

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

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

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

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

Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Artículo 449.- La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

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

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

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

Artículo 452.- (Se deroga).

Artículo 453.- (Se deroga).

Artículo 454.- (Se deroga).

Artículo 455.- (Se deroga).

Artículo 456.- (Se deroga).

Artículo 457.- (Se deroga).

Artículo 458.- (Se deroga).

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Artículo 460.- (Se deroga).

Artículo 461.- (Se deroga).

Artículo 462.- (Se deroga).

Artículo 463.- (Se deroga).

Artículo 464.- (Se deroga).

Artículo 465.- (Se deroga).

Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

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

Artículo 467.- (Se deroga).

Artículo 468.- (Se deroga).

Artículo 469.- La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

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

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
y

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

Artículo 470.- (Se deroga).

Artículo 471.- (Se deroga).

Lo establecido en estos artículos, es para realizar una comparación entre la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la ley Federal del trabajo, como ley supletoria, en lo relativo a definiciones, requisitos y procedimientos de la huelga.

5.4 Artículos 1º, 2ª y 3ª del Convenio 87 Organización Internacional del Trabajo.⁸¹

La O.I. T. es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, viene funcionando desde 1919, su misión es el estudio de los problemas de los trabajadores a nivel regional y mundial y emite recomendaciones que sirvan de base para que las legislaciones de trabajo nacionales las adopten.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Artículo 1: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

⁸¹Organización Internacional del Trabajo. Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Fecha de adopción: 09:07:1948. Fecha de entrada en vigor: 04:07:1950.Lugar:(San Francisco)

El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo es el fundamento de los sindicatos por ello es importante que veamos lo que dispone 1. Acerca de quiénes pueden constituir sindicatos, el cual es facultado a redactar sus estatutos y reglamentos.

Capítulo 6

6.- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como órgano competente

Los principales órganos que se encargan de la aplicación de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el caso de los empleados de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, el cual es un órgano colegiado integrado cuando menos por tres salas, cada una de estas se conformara por tres Magistrados, uno designado por el Gobierno Federal, otro representante de los Trabajadores a través de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado y el tercero será un Magistrado árbitro, nombrado por los dos primeros, el cual fungirá como Presidente de la Sala.⁸²

Podrán funcionar Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en las entidades, cuando el pleno lo considere necesario, las cuales se integraran de igual forma que las Salas.

El total de Magistrados integrarán el Pleno del Tribunal; el Ejecutivo Federal nombrara al presidente de éste.

A los Presidentes del Tribunal y de las salas no se les podrá remover de su cargo y este durara seis años; en cambio a los Magistrados representantes del Gobierno y de los trabajadores, los podrá remover quien los designo.

Apegándonos a lo que dispuesto por Trueba Urbina, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un típico tribunal social del trabajo, por cuanto se somete al poder administrativo a la jurisdicción y consiguientemente a someterle los conflictos que tenga con sus servidores, cuyas relaciones son de carácter social laboral reguladas por el apartado B del artículo 123 Constitucional y por sus respectivas leyes reglamentarias las cuales son: la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la ley reglamentaria de la fracción XIII bis, del apartado B del artículo 123 Constitucional.

El fundamento legal de éste Tribunal se encuentra en la fracción XII del artículo 123, apartado B, “Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo proveído en la ley reglamentaria” y en el título séptimo (Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo) de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del artículo 118 al 147 de dicho ordenamiento.

⁸² Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano Régimen jurídico laboral de los trabajadores al servicio del estado. Edición 2ª. Editorial Porrúa S.A. México 2000.

6.1.- Organización

La organización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra establecida en el título séptimo capítulo I en los artículos 118 al 122 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.⁸³

Es un órgano colegiado que funciona en pleno y salas.

Estará constituido por lo menos con tres Salas, las cuales estarán compuestas por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el último Magistrado será designado por los dos anteriores y fungirá como árbitro y Presidente de la Sala.

En las capitales de las entidades federativas existirán las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tantas como el Pleno considere necesarias, las cuales se constituirán de la misma forma que las salas.

Todos los magistrados integrantes de las salas conformarán el pleno, más un Magistrado adicional, el cual será designado por el Presidente de la República y será el presidente del Tribunal; cuando éste último no se encuentre (faltas temporales) será suplido por el Secretario General Auxiliar de la Sala o sala auxiliar que corresponda, en el caso que faltara algún otro magistrado será designado por el que haya realizado la designación original.

La duración del encargo será de seis años con respecto al Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y Sala Auxiliar.-Los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los Trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos. El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de asuntos.

El Tribunal tendrá también el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención.

Contará también con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado la cual se compondrá por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores.

⁸³ Remolina Roqueñi, Felipe. Derecho Burocrático en México, tomo I. Edición 1ª. Editorial Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Diario Oficial de la Federación con la colaboración de la Dirección General de compilación y consulta del orden jurídico Nacional. México 2006.

6.2.- Funciones

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá como lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 124 acerca de:

- 1.- los conflictos individuales suscitados entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores,
- 2.- los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio, así como también,
- 3.- deberán conceder el registro a los sindicatos o dictara la cancelación del mismo según sea el caso;
- 4.- con respecto a estos (los sindicatos) conocerá de sus conflictos (sindicales e inter sindicales) y
- 5.-efectuaran el registro de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón y de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.⁸⁴

El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá una vez que reciba la primera promoción con respecto a un conflicto colectivo sindical, citar a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes de la recepción a una audiencia de conciliación donde las partes comparecerán personalmente, para que el Tribunal las exhorte a que lleguen a un acuerdo.- Si llegan a un acuerdo se da por terminado el conflicto y es elevado a laudo el acuerdo tenido, en caso contrario el expediente será remitido a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento

De igual forma tendrá las facultades y obligaciones que se mencionaran posteriormente.

- 1.- Ejercer la representación del Tribunal;
- 2.- Dirigir la administración del mismo;
- 3.- Presidir las sesiones del Pleno;
- 4.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas;
- 5- Asignar los expedientes a cada una de las salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior;

⁸⁴idem.

- 6.- Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno;
- 7.- Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares;
- 8.- Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno;
- 9.- Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas, y las demás que le confieran las Leyes.

El Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá realizar las funciones siguientes:

- 1.- Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal;
- 2.- Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias;
- 3.- Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior;
- 4.- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y de Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal, y
- 5.- Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables.
- 6.- Nombrar, remover o suspender a sus trabajadores en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las funciones que deberán realizar las Salas son:

- 1.- Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior, y las demás que les confieran las Leyes.

El Presidente de cada Sala deberá cumplir con:

- 1.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;
- 2.- Vigilar que se cumplan los laudos dictados por la Sala;
- 3.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable;
- 4.- Informar al Presidente del Tribunal de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Sala y sugerir las medidas convenientes para corregirlas;
- 5.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y las demás que le confieran las Leyes.

Salas Auxiliares

Estas deberán:

- 1.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a que se refiere el Artículo Primero de esta Ley y sus trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción;
- 2.- Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquél en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará el laudo, y las demás que le sean conferidas por las demás leyes.

El Presidente de cada Sala Auxiliar cumplirá con:

- 1.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;
- 2.- Remitir al Tribunal los expedientes, dentro del término fijado en la fracción II del artículo 124- C de esta Ley;
- 3.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas Auxiliares tengan el carácter de autoridad responsable,
- 4.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y las demás que le confieran las Leyes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El fundamento del derecho laboral burocrático es el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la ley reglamentaria es la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y su legislación supletoria es la ley Federal del Trabajo.

El artículo 1º de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional por que rebasa lo establecido en nuestra carta magna anexando una serie de instituciones que son organismos descentralizados y ya están previstos en el apartado A.

SEGUNDA: La relación jurídica laboral burocrática se crea entre los titulares de la dependencia y sus trabajadores entre los cuales debe existir una subordinación una remuneración y un nombramiento de por medio de las misma forma que en la legislación ordinaria.

TERCERA: Existe una definición de trabajador en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado pero no de titular de la dependencia, pero si existen obligaciones que cumplir por parte de éste.

CUARTA: Las obligaciones establecidas en ambos ordenamientos no tienen grandes diferencias, solo en cuestión al higiene en las empresas; pero en cuanto a quién se presta el servicio hace una diferencia abismal ya que por prestar el servicio al particulares se respetan los derechos colectivos de trabajo y es eficiente su aplicación y a los que prestan el servicio al Estado, se les vuelve una utopía el poder ejercer algún derecho con la justificación de que no pueden dejar de laborar ya que existiría un perjuicio social, no existiendo así ninguna forma de defensa ante desacuerdos.

QUINTA: De la clasificación prevista en la ley acerca de los trabajadores al servicio del Estado, de confianza y de base solo los últimos tienen derecho a “ejercer” sus derechos colectivos, aunque solo éste establecido en la ley y su aplicación sea simulada, ya que los de confianza son excluidos de la ley solo respetándoles su derecho a la seguridad social y a la protección del salario.

SEXTA: El derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado puede ser ejercido por una coalición de trabajadores no necesariamente por el sindicato, ya que la titularidad de éste derecho es de cada trabajador pero para poder ejercitar este derecho lo debe hacer de manera colectiva.

SÉPTIMA: Es una ficción el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado por la imposibilidad de que se cubran general y sistemáticamente todas las fracciones establecidas en el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

OCTAVA: No existe un ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores que tienen que quedarse a cubrir la plaza para que no exista un detrimento para la dependencia, una vez estallada la huelga.

NOVENA: El fin de la huelga es ejercer una presión en contra de su titular para que sean respetados o exista una mejora en los intereses de los trabajadores, deben cubrirse una serie de requisitos para que la huelga se lícita y pueda llevarse a cabo.

DECIMA: La terminación de la huelga existe cuando las partes llegan a un acuerdo, por decisión de la mayoría de los trabajadores, cuando es declarada ilegal o inexistente o por laudo del tribunal competente a solicitud de las partes.

DECIMA PRIMERA: Es importante que exista la regulación de los salarios caídos en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como existe en su ley supletoria, porque cuando se ejerce el derecho de huelga, y se deja de prestar servicios y es imputable al patrón los trabajadores dejan de percibir el sustento para vivir con decoro, siendo que no es su responsabilidad y de alguna manera esta figura es una indemnización por el perjuicio causado al trabajador.

DECIMA SEGUNDA: La legislación que regula el derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado son, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMA TERCERA: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el órgano competente del cumplimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo tanto de llevar a cabo el procedimiento de huelga y en primera instancia de que exista una conciliación entre las partes.

El fundamento de este órgano se encuentra en la fracción XII del artículo 123 Constitucional apartado B.

Propuesta

Suprimir del artículo 123 apartado B fracción X en la parte correspondiente a:

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

(adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

Cuando se viole de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

Quedando:

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos.

Y en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, ley supletoria del apartado mencionado anteriormente, adicionar y suprimir en el artículo 109 que prevé lo siguiente:

Artículo 109.- Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, **fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.**

Suprimiendo la parte correspondiente a:

Fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

Adicionándole a este:

Fijará el número de trabajadores que estarán obligados a permanecer en el desempeño de sus labores, a fin de que no exista un perjuicio para la estabilidad de las instituciones.

La designación de los trabajadores que quedaran en los cargos mientras se lleva a cabo la huelga la hará la dependencia afectada, siendo estos cargos temporales hasta la resolución de la huelga, no afectando esto al nombramiento que tienen los trabajadores huelguistas.

Quedando de la siguiente manera:

Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, **fijara el número de trabajadores que estarán obligados a permanecer en el desempeño de sus labores, a fin de que no exista un perjuicio para la estabilidad de las instituciones.**

La designación de los trabajadores que quedaran en los cargos mientras se lleva a cabo la huelga la hará la dependencia afectada, siendo estos cargos temporales hasta la resolución de la huelga, no afectado esto al nombramiento que tienen los trabajadores huelguistas.

Todo ello para que todos los trabajadores de la dependencia puedan hacer efectivo su derecho a huelga ya que al integrar en los requisitos que sea de manera general y sistemática está negándoles el derecho de huelga ya que es “casi imposible” cumplirlo de esta manera, con esto pretendo que exista una flexibilidad para la protección al derecho de huelga de que en algún momento si la dependencia no cumpliera con alguna de las fracciones del artículo 123 apartado B, exista un medio de defensa para ello, sin olvidar que por la naturaleza social de las funciones de cada institución, no puede o no se debe dejar de prestar el servicio que realizan, por ello propongo que como lo dice el artículo 109 del ordenamiento citado anteriormente, previniendo esto se deban quedar trabajadores realizando las funciones de los huelguistas, pero estos deben ser externos ya que si como dice este artículo fueran de los mismos trabajadores, a estos se les estaría negando el ejercicio de su derecho de huelga, todo ello aclarando que no existirá ninguna obligación por parte de la dependencia para expedir un nombramiento a los trabajadores que quedaran temporalmente en los cargos, de igual forma dándoles la seguridad a los trabajadores huelguistas de que no perderán su plaza por el hecho de que alguien los supla durante este procedimiento.

Bibliografía

- 1.- Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano Régimen jurídico laboral de los trabajadores al servicio del estado. Edición 2ª. Editorial Porrúa S.A., México 2000.
- 2.-Acosta Romero, Miguel. Instituciones de Derecho Burocrático, Editorial Porrúa. México 1987.
- 3.-Alonso García, Manuel. Curso de derecho del trabajo. Edición 2ª. Editorial Ariel. Barcelona 1967.
- 4.- Araiza, Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo IV. Editorial Casa Del Obrero México, 1975.
- 5.-Arroyo Herrera, Juan Francisco. Régimen Jurídico del Servidor Público. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A. México 2000.
- 6.-Bailón, Rosalío. Legislación laboral. Edición 2ª. Editorial Limusa. México 2004.
- 7.- Breña Garduño, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada y concordada. Edición 6ª. Editorial Oxford. Sexta. México 2007.
- 8.-Bouzas Ortiz, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Edición 1ª. Editorial IURE. México 2006.
- 9.-Caballenas, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales. Edición 1ª Editorial Omeba. Argentina 1966.
- 10.- Capón Filas. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Edición 2ª. Editorial Rubinzal y Culzoni S. C.C. Argentina 1987.
- 11.-Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho sustantivo. Edición 6ª. México 1973.
- 12.- Climent Beltrán, Juan B. Derecho procesal del trabajo, Edición 1ª. Editorial Esfinge, México 1989.
- 13.- Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Edición 4ª. Editorial esfinge. México 2004.
- 14.- Chao Madinabeita, Jaime. El Derecho de huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado, Tesis Profesional, Facultad de Derecho UNAM, 1984.

- 15.- Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo, tomo I. Edición 15ª. Editorial Porrúa. México 2006.
- 16.- De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa. México 1984.
- 17.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo tomo II. Edición 3ª. Editorial Porrúa S.A. México 1990.
- 18.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Edición 18ª Editorial Porrúa. México 2008.
- 19.-Gómez, Gottschalk y Bermúdez Cisneros, Miguel, Curso de derecho del trabajo, tomo II. Edición 1ª. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979.
- 20.-Guerrero Euquerio. Manual de Derecho Del Trabajo. Edición 23ª Editorial Porrúa, S.A de C.V. México 2003.
- 21.- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. México, 1994.
- 22.-Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Edición 3ª. Editorial Porrúa, México 1999.
- 23.- Meléndez, George León Magno. Derecho Burocrático (incertidumbre jurídica). Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 2005.
- 24.- Morales Paulín, Carlos A. Derecho Burocrático. Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 1995.
- 25.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II. Edición 1ª. Editorial Porrúa, S.A de C.V. México 1976.
- 26.- Olvera Quintero, Jorge. Derecho Mexicano Del Trabajo. Edición 3ª. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 2001.
- 27.- Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Edición 4ª. Editorial Porrúa, S.A de C.V. 4ª. México 1977.
- 28.- Ramos, Eusebio. Derecho sindical Mexicano. Edición 2ª. Cárdenas editor y distribuidor. México 1978.
- 29.- Remolina Roqueñi, Felipe. Derecho Burocrático en México, tomo I. Edición 1ª. Editorial Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Diario Oficial de la Federación con la colaboración de la Dirección General de compilación y consulta del orden jurídico Nacional. México 2006.
- 30.-Remolina Roqueñi, Felipe. Derecho Burocrático en México, tomo II. Edición 1ª. Editorial Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Diario Oficial de la

Federación con la colaboración de la Dirección General de compilación y consulta del Orden Jurídico Nacional. México 2006.

31.- Reynoso Castillo, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Edición 1ª. Editorial Porrúa. México 1999.

32.- Rodríguez Mancinio. La Negociación Colectiva, Rol de convenio colectivo en la economía nacional, Incidencia salarial en la formación de los costos, Negociación colectiva en el sector público, Reordenamiento de las relaciones laborales, Convenio colectivo e inflación. Edición 1ª. Editorial Astrea. Argentina 1990.

33.- Santos Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Edición 2ª. Editorial Porrúa. México 1997.

34.- Santos Azuela, Héctor. La libertad sindical de los servidores públicos en México, Anuario jurídico, UNAM. XVII, 1990.

35.- Serra Rojas, Andrés. Derecho administrativo Volumen I. Edición 4ª. Editorial Porrúa S.A. México 1968.

36.- Soto Cerbón, Juan. Teoría general del derecho del trabajo. Edición 1ª. Editorial Trillas. México 1992.

37.- Tenopala Mendizábal, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Edición 1ª. Editorial Porrúa. México 2003.

38.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo: Teoría Integral. Edición 1ª. Editorial Porrúa S.A. México 1970

39.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Legislación Federal del trabajo burocrático (comentarios y jurisprudencia, Disposiciones complementarias). Edición 44 actualizada. Editorial Porrúa. México 2009.

40.- Villa Gil, Manuel de la. Instituciones de derecho del trabajo. Centro de estudios universitarios Ramón Arace. España 1983.

41.- Zavalía, Víctor .P. El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico. Edición 1ª. España 1957.

42.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS. Actualizado febrero del 2012. México.

43.- Páginas electrónicas

<http://2012.pulsopolitico.com.mx/2010/04/salarios-caidos/>

Fecha: 23 de Noviembre del 2011 Hora: 6:25pm

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/1/cj/cj10.htm>

Fecha: 8 de enero de 2012 Hora: 4:15 pm

<http://200.38.163.161/ResultadoTesis.asp>

Fecha: 8 de enero de 2012 Hora 4:30 pm

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C087>

Fecha: 23 de febrero de 2012 Hora 6:15pm

Legislación consultada

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición Vigésima quinta. Editorial ediciones fiscales Isef. México 2011.

Ley Federal del Trabajo. Edición Octogésima tercera. Editorial Sista. México 2012.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Agenda laboral 2012. Edición Décima novena. Editorial ediciones fiscales Isef. México 2012.