



UNIVERSIDAD PARTENÓN DE COZUMEL

=====

CLAVE DE INCORPORACIÓN UNAM 8855-09

“EL DESISTIMIENTO COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA”

**TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA
MARÍA CÁNDIDA RIVERO GASCA**

**ASESOR DE TESIS
JORGE ANTONIO CORTÉS CASTILLO**



**LIC. EN DERECHO
ACUERDO UNAM NÚM. 25/02
DEL 4 DE JUNIO DE 2002
CLAVE DE INCORPORACIÓN:
8855-09
COZUMEL, Q. ROO, MÉXICO**

COZUMEL, QUINTANA ROO, MEXICO 2013.

PRIMERA MENTE LE DOY GRACIAS A DIOS
POR REGALARME SALUD, VIDA Y LAS BENDICIONES
QUE ME HA DADO A LO LARGO DE MI VIDA.

IN MEMORIAM

A MI PADRE:

MELCHOR RIVERO MENA (q.e.p.d) POR
SU AMOR, SACRIFICIO Y AYUDA
INCONDICIONAL RECIBIDA.

GRACIAS.

A MI MADRE:

ROSA MARÍA GASCA

Vda. DE RIVERO.

POR SU CARIÑO Y APOYO

PARA LA CULMINACIÓN DE

ESTE TRABAJO.

GRACIAS

A MI HIJO:

DANIEL MELCHOR BE RIVERO.

POR APOYARME, POR SUPACIENCIA Y SU
AMOR.

TE AMO

GRACIAS.

A MIS HERMANOS:
MERCEDES, FLORY Y MELCHOR
QUE EN CADA MOMENTO ESTUVIERON
CONMIGO Y POR SU CARIÑO

GRACIAS

A MIS TIOS Y PRIMOS
QUE SIEMPRE RECIBÍDE ELLOS
ALIENTO PARA SEGUIR ADELANTE EN
ESTA CARRERA.

GRACIAS.

AL LIC. GONZALO AGUSTIN DELGADO HERNANDEZ
POR ABRIRME LAS PUERTAS DE SU DESPACHO
Y POR ENSEÑARME EL EJERCICIO DE LA CARRERA.

GRACIAS.

AL LIC. ELMER ORLANDO GONZALEZ HERRERA
POR HABERME BRINDADO SU AYUDA
TAN GRANDE PARA LA ELABORACIÓN
DE ESTE TRABAJO.

GRACIAS.

A LA FACULTAD DE DERECHO
POR DARME LA OPORTUNIDAD DE LLAGAR A
FORJARME COMO ABOGADA.
LIC. JOSÉ CARLOS CASTRO DURAN.

CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO.

A LA UNIVERSIDAD PARTENÓN DE COZUMEL
POR SER UNA INSTITUCIÓN EJEMPLAR

GRACIAS.

A MI ASESOR
LIC. JORGE ANTONIO CORTÉS CASTILLO.
POR HABERME BRINDADO DE SUS CONOCIMIENTOS
PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE TRABAJO.

GRACIAS

AL HONORABLE JURADO
CON PROFUNDO RESPETO PARA LA
CULMINACIÓN DE MI MÁS GRANDE ANHELO

MIL GRACIAS

“EL DESISTIMIENTO COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DE LA HUELGA.”

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES SOCIALES Y JURÍDICOS

DE LA HUELGA	15
1.1.- Surgimiento de las asociaciones colectivas y sus efectos.....	16
a).- En roma.....	17
b).- Los colegios.....	18
c).- En la edad media.....	18
d).- Las “Guildas”	19
e).- En la edad moderna.....	20
f).- Las corporaciones de oficios.....	20
1.2.- Etapas evolutivas de las asociaciones profesionales.....	22
a).- Etapa de prohibición.....	22
b).- Etapa de tolerancia.....	25
c).- Etapa de reglamentación.....	25
1.3.- En México.....	26
a).- La huelga de Cananea.....	27
b).- La huelga de Río Blanco.....	28
c).- La huelga del 31 de julio de 1916.....	29
1.4.- Regulación jurídica de las asociaciones en México.....	30
a).- El derecho de reunión.....	31
b).- El derecho de asociación profesional.....	32
CAPÍTULO II. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO.....	34
2.1.- Asociaciones profesionales reguladas	
por la Ley Federal del Trabajo.....	34
a).- La coalición.....	34
b).- Los sindicatos.....	35

c).- Clasificación de los sindicatos.....	36
d).- Sindicatos Patronales.....	36
e).- Sindicatos de trabajadores.....	37
f).- Constitución y registro de los sindicatos.....	39
g).- Personalidad y capacidad jurídica de los Sindicatos.....	40
h).- Funcionamiento y disolución de los sindicatos.....	41
i).- Las federaciones y confederaciones de sindicato.....	42
CAPÍTULO III CONTRATOS DE NATURALEZA COLECTIVA CELEBRADOS ENTRE PATRONES TRABAJADORES.....	45
3.1 El contrato colectivo de trabajo.....	45
a).- Naturaleza y fines del contrato colectivo del trabajo.....	46
b).- Celebración y contenido de los contratos colectivos de trabajo.....	48
c).- Revisión de los contratos colectivos de trabajo.....	51
d).- Vigencia de los contratos colectivos de trabajos.....	53
3.2 El contrato ley.....	54
a).- La naturaleza jurídica de los contratos ley.....	54
b).- La celebración de los contratos ley.....	55
c).- Requisitos que deben contener los contratos ley.....	57
d).- Bases para efectuar la revisión de los contratos ley.....	58
e).- Terminación de la vigencia de los contratos ley.....	59
3.3 Diferencia que tiene el contrato ley con el contrato colectivo de trabajo.....	59
CAPÍTULO IV LA HUELGA Y SUS ASPECTOS JURÍDICOS.....	61
4.1 La huelga.....	61
a).- Naturaleza colectiva de los objetivos de la huelga.....	62
b).- Clasificación de las huelga.....	63
c).- Requisitos para promover la huelga.....	66
d).- Formas de terminar las huelgas.....	72
4.2 Etapas procedimentales de la huelga.....	76

a).- Etapa de tramitación de la huelga.....	79
b).- Etapa conciliación.....	81
c).- Etapa de arbitraje.....	83
4.3. Procedimiento ordinario.....	83
4.4 Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.....	95
CAPÍTULO V. EL DESISTIMIENTO COMO CAUSA DE TERMINACION DE LA HUELGA.....	103
5.1.- El desistimiento y los efectos que produce su planteamiento.....	103
5.2.-Efectos jurídicos del desistimiento en el Derecho Procesal Mexicana.....	104
5.3 Bases legales que sustentan la modificación del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, adicionando el concepto de desistimiento como causa de terminación del procedimiento especial de huelga.....	109
5.4 Contenido de la propuesta de modificación del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, adicionando el desistimiento como fracción V del mismo	115
CAPITULO VI.EL DESISTIMIENTO EN OTRAS REGLAMENTACIONES DE AMERICA Y EUROPA.....	118
6.1. El desistimiento en España.....	118
Conclusiones.....	120
Bibliografía.....	123
Legislación.....	124

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Qué efecto podría causar el desistimiento al ser agregado como causa de terminación de la huelga en la ley federal del trabajo? El efecto sería que la autoridad contaría con una disposición contenida en la ley en la que podrá fundar sus resoluciones para la terminación de los procedimientos especiales de la huelga con estricto apego a la ley y en nuestra constitución en apoyo a sus consideraciones y no basarse puramente en principios en el que se ha establecido la armonía en las relaciones entre el capital y el trabajo. ¿En qué condiciones se efectuaría el desistimiento para concluir un procedimiento especial de huelga? Considerando que el desistimiento es un acto voluntario de abandonar el ejercicio de la acción ejercida, bastará la manifestación expresa ante la autoridad del conocimiento del deseo voluntario del sindicato actor de no continuar con el procedimiento especial de la huelga pudiendo en su caso ser ratificado ante dicha autoridad para mayor certeza jurídica. ¿El desistimiento trae como consecuencia la conclusión de los procedimientos especiales de la huelga? En la práctica se observa que la manifestación expresa del sindicato actor de no continuar con el procedimiento especial de huelga por convenir a los intereses de sus agremiados, motiva la resolución de las autoridades laborales para dar por terminado dicho procedimiento basándose en consideraciones prácticas y en que se ha restablecido la armonía y el equilibrio de las relaciones entre el capital y el trabajo, a falta de una disposición expresa que le permita fundar debidamente su determinación de concluir el procedimiento.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día los sindicatos llevan a cabo la conclusión de los procedimientos especiales de huelga mediante la manifestación unilateral de la voluntad, por una parte, la del representante sindical que de manera activa expresa esa voluntad, por la otra, el empresario o patrón que acepta tal manifestación de manera pasiva

o tácita, y por último, la autoridad laboral como mediadora, la cual recibe el escrito que contiene la expresión de desistir del procedimiento porque así conviene a los intereses de sus agremiados, da por terminado el conflicto colectivo y ordena archivar el expediente respectivo.

Por otra parte, de los datos estadísticos del Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI), se refleja esta voluntad unilateral o desistimiento como una forma de concluir los procedimientos especiales de huelga, sin embargo, tal práctica carece de fundamento legal, toda vez que no se existe disposición alguna en la ley de la materia que regula el procedimiento especial de huelga, el desistimiento como forma de terminación de tal conflicto colectivo, pues así se infiere del contenido del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, que precisa las causas legales de terminación de los procedimientos especiales de referencia, y que en ninguna de sus fracciones hace mención al desistimiento, situación que puede producir el efecto de que la autoridad no apruebe la conclusión de tales procedimientos basados en la voluntad unilateral del sindicato promovente, es decir, por desistimiento, al no estar en aptitud de fundar la resolución que recaiga a la petición en disposición alguna de la ley.

OBJETIVOS GENERALES.

Proporcionar información, acerca de la necesidad de adicionar una fracción al Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de dar seguridad jurídica a las partes de un procedimiento especial de huelga.

Por otra parte, que esta información sirva como una herramienta a las autoridades laborales que conozcan de un procedimiento especial de huelga, que den trámite a la solicitud de desistimiento de la huelga y la aprueben con bases establecidas en la ley, independientemente de las consideraciones prácticas y jurídicas que estime aplicables para su resolución.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Analizar la situación actual de las estadísticas de casos de desistimiento. Así mismo identificar las causas legales por las que se puede dar por terminada un procedimiento especial de huelga.

OBJETIVOS PERSONALES.

Presentar un proyecto de tesis que me permita sustentar mi examen profesional para así poder obtener el título de licenciado en derecho.

Por otro lado conocer más acerca del tema para tener bases y aplicarlas en un futuro.

JUSTIFICACIÓN.

El motivo por el cual desarrollo este trabajo de investigación es para aportar de manera clara y sencilla información que permita analizar a las autoridades del trabajo el vacío que existe en la legislación laboral, para que se pueda establecer una adición de una fracción al artículo 469 de la ley Federal del Trabajo

HIPOTESIS.

Para el desarrollo de ésta investigación partiremos haciendo los siguientes cuestionamientos, ¿Que es una coalición? Es la unión o el acuerdo de un grupo de trabajadores para alcanzar un fin específico. ¿Qué es la huelga? Es la suspensión legal y temporal del trabajo cuyo propósito es el de revisar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. ¿Es un derecho personal la acción de cada trabajador para levantarse y unirse para defender sus intereses por medio de la huelga? Sí, es un derecho personal la decisión de hacer una coalición para hacer valer sus intereses. ¿Por qué en la práctica las autoridades del trabajo se conforman con un simple escrito de desistimiento presentado por el líder o

representante sindical que encabeza a los huelguistas sin llamar a audiencia o pedir que en el escrito se encuentre plasmada la firma de la mayoría de los trabajadores? En la práctica actual, las autoridades de trabajo aprueban las peticiones de los sindicatos que tienden a dar por terminados los procedimientos especiales de huelga de manera voluntaria al desistirse de su continuación, pero basándose en consideraciones prácticas y disposiciones de aplicación analógica, ante la viabilidad del desistimiento solicitado y la inexistencia de una disposición legal que de manera expresa permita llevar a cabo la solución del conflicto en la forma indicada, bastando para ello considerar que se ha restablecido el equilibrio y armonía en las relaciones laborales

METODOLOGÍA.

Por medio del método histórico proporciono información sobre la evolución que ha seguido el derecho colectivo del trabajo como instrumento de presión social y legal que tienen los trabajadores para lograr mejores condiciones de trabajo.

Asimismo, mediante el método analítico, busco determinar las bases legales con que cuentan los trabajadores en la actualidad para hacer valer los derechos consignados en su beneficio en la Ley Federal del Trabajo y en los convenios colectivos.

Mediante los métodos inductivo, deductivo, estadístico y sintético, proporciono la información que demuestre que debe existir una reglamentación para plasmar de manera determinante y legal la figura del desistimiento, para que, de esta manera, al tener este fundamento legal, las autoridades laborales estarán en posibilidad legal y jurídica de aprobar la petición unilateral de conclusión de los procedimientos especiales de huelga cuando así conviene a los intereses de los agremiados del sindicato actor.

“EL DESISTIMIENTO COMO CAUSA DE TERMINACION DE LA HUELGA.”

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES SOCIALES Y JURÍDICOS DE LA HUELGA

Las primeras nociones de Derecho aparecieron entre el pueblo ario, en donde los hombres se reunían en un sistema social de patriarcado, transmitiéndose los conocimientos de Derecho de generación en generación, posteriormente también los griegos contribuyeron de manera significativa a la evolución del Derecho al crear leyes sustentadas en la razón y la justicia, sin embargo fueron los romanos quienes establecieron un autentico sistema de derecho, al crear normas jurídicas escritas que contenían una rígida disciplina y la estructuración de un cuerpo de leyes que ha servido de base a la Mayoría de legislaciones como es el caso de la nuestra, así bajo las bases antes señaladas el derecho adquirió gran importancia en la sociedad, al grado de que no solo se reclamó éste de manera individual, sino que se buscó beneficios colectivos, tal es el caso de la suspensión de trabajo de albañiles efectuada en el año de 923 a. C. y otra de ladrilleros judíos en Egipto en el año de 1460, a. C, en las que se habla de una suspensión de labores, pero dado que en aquellas épocas imperaba el régimen de la esclavitud, no se pueden considerar a estos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes; Durante la Edad Media cobra importancia la propiedad y al mismo tiempo, se originan los municipios, surgiendo la idea del bien público y de la comunidad; En el Renacimiento el concepto de estado va redondeándose plenamente y como una de sus funciones básicas se le asigna la composición de los conflictos, impartiendo justicia y aplicando el derecho escrito o consuetudinario, naciendo a partir de estos conceptos movimientos sociales que vinieron a modificar los sistemas jurídicos imperantes y es por ello que en 1303 el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas, ocurriendo lo mismo en Francia y

en Alemania en el siglo XVI; También en la época de la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquélla es el antecedente necesario de ésta; Napoleón III toleró la existencia de huelga, al expedir la Ley del 25 de marzo de 1864, en la que se suprimieron las medidas prohibitivas respecto de la coalición; Por lo que respecta a Inglaterra, la suspensión brusca del trabajo, se convirtió en un delito sancionándose la presión realizada por los huelguistas contra aquellos que no aceptaban el movimiento y deseaban laborar, sin embargo es importante mencionar que debido a la presión de los obreros, el parlamento Inglés suprimió los delitos de asociación profesional y de huelga; Lo anterior sirvió de base para que posteriormente la huelga fuera reglamentada como un derecho social y legalmente protegido en la mayoría de los países.

1.1 SURGIMIENTO DE LAS ASOCIACIONES COLECTIVAS Y SUS EFECTOS.

La asociación, como fenómeno consciente es resultado de la convivencia dinámica y surge, tal vez, cuando el hombre busca asociarse para que, al sumar sus fuerzas a la de sus semejantes, queden a su alcance aquellos objetivos que escapaban de su acción individual, la asociación no es una creación del derecho, se trata por el contrario de un fenómeno anterior a él, de ahí que constituya una garantía esencial el reconocimiento del derecho de asociación que lo único que logra es dar valor legal a una realidad social, el espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia, responde, a veces, al instinto sexual; en otras, a la necesidad de defensa frente a otros hombres, puede obedecer a razones de parentesco: el hecho de descender de un tronco común o a razones religiosas, políticas, de raza. Pero en su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo, es por ello que el hombre desde su aparición se dio cuenta que era más fácil lograr sus fines si se agrupaban dándole ayuda mutua, es por ello que nace la división del trabajo, entre los

pueblos primitivos los cuales tenían una organización muy simple que se basó en grupos familiares, tribus y clanes; otorgándose dentro de estos grupos cada una de las actividades en razón del sexo, es por ello que las mujeres y niñas atendían las tareas domesticas, y los hombres y niños buscaban el alimento a través de la caza, pesca y recolección de frutos en virtud de tratarse de una etapa en la que imperaba la igualdad social, porque la propiedad era colectiva, esta organización social sencilla se fue complicando a lo largo de la historia a medida que surgieron nuevas actividades y nuevas formas de producción, naciendo con esto la propiedad privada y apareciendo la lucha de clases por medio del fenómeno biológico de la ley del más fuerte en donde imperaban dos clases sociales como lo fueron el amo y el esclavo, marcando con esto una profunda desigualdad social, la cual siguió en la etapa del feudalismo en donde existieron los señores feudales y los siervos; con el surgimiento del capitalismo, las ciudades sirvieron de escenario al nuevo cambio social y apareció como clase social el asalariado, es así como el ser humano se da cuenta de la importancia de establecer grupos para la defensa de sus intereses, determinando de manera específica la actividad de cada individuo, en el momento de que los miembros de cada familia dejaron de fabricar sus prendas de vestir, sus muebles, etc., dando paso con ello a la formación de los artesanos, los cuales se agruparon para la defensa de sus intereses comunes y formaron los gremios y posteriormente las cofradías para que por medio de estos organismos pudieran lograr el reconocimiento de los derechos de reunión y de asociación que les permitieron contar con la libertad de establecer coaliciones y de esta manera formar hoy en día las distintas asociaciones sindicales que los representen y que pueden ejercitar el derecho de huelga a través de las disposiciones que regulan las distintas leyes laborales en el mundo.

a) EN ROMA

Los colegios romanos tienen, sin duda, una relación importante con las corporaciones de oficios pero difícilmente pueden ser considerados como

asociaciones profesionales, en virtud de que agrupan a personas de actividad semejante, entre los que pueden citarse los colegios de boteros (navicularii), panaderos (pistores), salchicheros (suarii), carpinteros (tignarii), herreros (aerarii), etc., sin embargo no se atribuye a esos colegios una finalidad profesional, ya que no existía en ellos reglamentación del trabajo, reglas sobre aprendizaje ni categorías profesionales.

b) LOS COLEGIOS

Los colegios tenían autoridades y su jerarquía corporativa presentaba tres grados: los cuestores, curadores o síndicos, encargados de los intereses sociales; los simples miembros del colegio o colegiados y los diversos magistrados que presidían las deliberaciones, la organización de los colegios era, al parecer, democrática, ya que las decisiones eran tomadas por la asamblea. Había una casa común o “Schola” donde se conservaba el tesoro del colegio, se servían las comidas y se rendía culto a los dioses. En realidad esta actividad, entre religiosa y pagana, parece haber sido la más importante, los miembros de las profesiones estaban exceptuados de las funciones públicas y especialmente de los gravámenes municipales. Si eran acusados, no se les sometía a tormento, el aspecto negativo de la colegiación resultaba ser la vinculación de por vida que unía al hombre con su colegio y el oficio se transmitía por herencia, ello llevó a los artesanos a romper el vínculo huyendo de las ciudades y buscando en el campo mayor independencia.

c) EN LA EDAD MEDIA.

En la temprana Edad Media, cuyo principio podría ubicarse con ciertas dudas en el siglo V, en conciencia con las invasiones de los germanos en Europa occidental se produce una cierta manera de convivencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas, aquí se tiene la idea de que el destino del hombre se cumple sobre la tierra, y que en el más allá encuentra el hombre la justificación de su vida terrenal, esta mezcla de paganismo y religiosidad se vincula

estrechamente al espíritu guerrero, dando origen a las asociaciones de fraternidad llamadas “Guildas”, que no tenían el carácter profesional y expresaban, en realidad solo una fusión de intereses y esfuerzos.

d) LAS “GUILDAS”

Nacen al calor de los convites y en estas reuniones que se hacían para discutir negocios importantes de la paz, y de la guerra, en donde los comensales quedaban obligados a defenderse mutuamente, es por ello que se dice que las “Guildas” fueron como familias artificiales formadas por conjunción de la sangre y unidos por el juramento de ayudarse y socorrerse, sus miembros, en determinadas circunstancias, parece ser que las primeras “Guildas”, de origen godo indudable, aparecen en el siglo VII o quizá después y tienen como principales características la mutualidad y la beneficencia que las aparta de la manera de ser puramente industrial del colegio romano, pueden encontrarse tres clases de “Guildas”: las religiosas o sociales, de artesanos y mercaderes.

En las “Guildas”, cuya constitución demográfica era esencial, aparecen ciertas reglamentaciones del trabajo que después alcanzarán mayores desarrollos en los gremios, destacándose la prohibición de mezclar materias primas de buena calidad y con otras de calidad inferior; vender como nuevos objetos ya usados y trabajar después del toque de queda o antes del amanecer, lo más importante de las “Guildas” es la clasificación de quienes colaboraban en las actividades laborales, en donde se encuentran los aprendices (discipuli), los compañeros (falimli) y los maestros (magistri) que después integrarán los gremios, las “Guildas” respondían sobre todo a un principio de solidaridad, sus fines principales eran la asistencia a los enfermos, la honra de la memoria de los muertos y, en menos importancia, la práctica del aprendizaje de oficio. Llegaron a tener algunas de ellas

una importancia excepcional, como las Ligas de Llanza y de Londres, que agrupaban mercaderes de diversas ciudades de Europa.

e) EN LA EDAD MODERNA

El tránsito del campo a la ciudad y el incremento de la actividad artesanal producen el nacimiento, y desarrollo de las corporaciones de oficios, de las que derivan sentimientos solidarios a veces originados de la concurrencia a un mismo templo, como parte del auge de la construcción de las catedrales y de la agrupación de millares de obreros inspirados por una fe común que ayudan a resaltar la razón económica que sustenta la aparición de las corporaciones de oficios y que, sobre todo, se pone de manifiesto en el desarrollo urbano de las industrias

f) LAS CORPORACIONES DE OFICIOS

Son una expresión de libertad en donde el siervo y el artesano rompen sus vínculos con el señor feudal y se refugian en las ciudades, apareciendo las primeras corporaciones de mercaderes, para que sin duda de inmediato nacieron las de artesanos y con motivo a la clase trabajadora se regularon las distintas actividades y se les reconoció como especialistas en un determinado ramo, en que estaban preparados para efectuar determinado arte u oficio, posteriormente de acuerdo a sus necesidades se unieron entre sí formando grupos que se dedicaban a una misma actividad u oficio como es el caso de los panaderos, sastres, carpinteros, herreros, entre otros para poder establecer una mejor defensa de sus intereses comunes, primeramente dentro del comercio y después para proteger su actividad en cuanto a su preparación y especialización, conociéndoseles con el nombre de Gremios, "Los cuales fueron la reunión de mercaderes, artesanos, trabajadores u otras personas que tienen un mismo ejercicio y están sujetos en él

a cierta ordenanza".¹ Los gremios al darse cuenta de la importancia que tenía su unión, en virtud de que de esa manera obtenían mayores beneficios en las distintas actividades a que se dedicaban, decidieron fortalecer estas uniones y se constituyeron en grupos de poder denominados cofradías, las cuales se consideraron como "el vecindario o la unión de personas o pueblos congregados entre sí para participar de ciertos privilegios o intereses comunes".² Los gremios establecían sus propios estatutos y contaban con patrimonio, tenían la condición de personas jurídicas y, por lo mismo, capacidad jurídica suficiente, lo esencial en el sistema corporativo fue la escala gremial, el aprendiz representaba la primera etapa del artesano, los padres ponían a sus hijos en manos de los maestros y éstos adquirían derechos semejantes a los del tutor, a cambio de la enseñanza, habitación y comida, el aprendiz debía obediencia ciega al maestro y podía iniciarse a los diez o doce años y tenía una duración variable, de acuerdo al oficio de que se tratara, el aprendizaje terminaba por diversas causas incluyendo el rescate del aprendizaje y la expiración del término de prueba, así como la expulsión del gremio por faltas cometidas, el abandono del oficio, y desde, luego, la muerte del aprendiz, sus compañeros de grado aparecen en el siglo XV y se les conoció como oficiales, los cuales eran antiguos aprendices que habían ya pasado de categoría o, de hecho, meros trabajadores imposibilitados para alcanzar el grado de maestros. Eran auténticos obreros asalariados que percibían una retribución por su trabajo, para llegar a adquirir el grado de maestro, el aprendiz o el oficial tenían que realizar una obra maestra y sustentar un examen, y además, comprar el oficio al gremio, al señor feudal o al rey.

¹ Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Mexicanas, Tomo I, Edición Facsimilar, Editado por Antonio J. Lozano, Tribunal Superior de Justicia, Página 578, México, D. F., 1991.

² ibidem, Página. 34

En resumen los gremios se constituyen con la finalidad de establecer el régimen de los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio y llegaron, con el tiempo a constituir empresas importantes, monopolizadoras, que no perdían de vista sus fines esencialmente mutualistas, manifestados en la recíproca cooperación económica para la ayuda a los miembros necesitados, dentro de los gremios existió una de poderes, con un órgano legislativo.

La asamblea, que podía delegar funciones a una comisión administrativa, obligada siempre a rendir cuentas de su administración, esta comisión desempeñaba la función ejecutiva y la judicial quedaba a cargo de los maestros jurados que sancionaban las faltas de los integrantes de la corporación.

1.2 ETAPAS EVOLUTIVAS DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

Las asociaciones profesionales surgieron con motivo del desarrollo de un movimiento obrero, lo que es una clara realidad del proceso sindical el cual tuvo que seguir las etapas de prohibición y tolerancia para que posteriormente se regulara su reglamentación como enseguida se describirá.

a) ETAPA DE PROHIBICIÓN

El pensamiento fisiócrata, constituye el resultado primario de la Revolución francesa. "Los obreros de 1791 comenzaban a creer posible una organización social en la que el obrero pudiera ganar la vida trabajando 10 o 12 horas, en lugar de 13 o 14, por un salario ínfimo, se trataba de un auténtico movimiento de clases con finalidades concretas, que dio nacimiento a una "Asamblea General de representantes de los obreros", por ello el 14 de junio de ese mismo año, Le Chapellier presentó el informe sobre el hecho de que los grandes peligros para el orden público nacen de la contravención a los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones", la intención de Le Chapellier era prevenir, mediante la ley, tanto las coaliciones obreras para lograr aumentos en los precios de la

jornada de trabajo, como las que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución. El texto de la ley conocida como La Ley de Chapellier fue votada por la Asamblea Nacional en junio de 1791, los días 14 y 17 de junio y en sus artículos 1º y 2º, dice lo siguiente:³

Artículo 1º "Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo Estado y profesión, una de las bases fundamentales de la constitución francesa se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto de la forma que se siga".

Artículo 2º "Los Ciudadanos del mismo Estado o profesión, los empresarios quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios, o sindicatos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes."

En los restantes artículos de la Ley se señalaron sanciones severas para sus infractores y especialmente se puso énfasis no sólo en la prohibición de asociarse sino, inclusive, en la de reunirse solamente, declarando taxativamente contrarios al Interés público e inclusive al de los propios individuos, patrones y trabajadores, los acuerdos entre gentes del mismo oficio.

Posteriormente la obra legislativa más importante del liberalismo, fue el Código Civil Napoleónico de 1804, que vino a confirmar la tendencia anti obrera, en términos inconcebibles, en los artículos 1780 y 1781, bajo el encabezado de "arrendamiento de domésticos obreros", se establecían normas que hoy no pueden entenderse y que fueron de la siguiente forma:⁴

Artículo 1780 del Código Civil Napoleónico. "No se puede comprometer los servicios personales si no es por tiempo o por obra determinados."

3. De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, decimo octava edición actualizada, México, Editorial, Porrúa, Junio de 2004, Página 601

⁴ Ibidem, Página. 602

Artículo 1781 del Código Civil Napoleónico." Se tendrá por cierto lo afirmado por el patrón respecto: "De la proporcionalidad de salarios; "Del pago del salario del año vencido; "Y por los anticipos cubiertos por el año en curso."

Lo que la Ley Chapellier establecía en términos de prohibición y del Código Napoleónico en forma de presunción netamente favorable a los patronos, se convirtió en falta grave en los artículos 414, 415 y 416 del Código penal, que consagraron los delitos de coalición y huelga, el ejemplo de Francia fue seguido por la mayor parte de los países de Europa que habían adoptado, con las modificaciones del caso, las disposiciones del Código Napoleónico sobre las coaliciones obreras y patronales, en nuestro país, atrasado en años en el triunfo del liberalismo, se dirigió igualmente la represión y fue hasta 1872 Cuando al promulgarse el Código penal, se incluyó el Artículo 1925 cuyo texto es el siguiente:⁵

Artículo 1925 del Código Penal. "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen salarios o jornales de operarios, o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo."

⁵ Ibidem, Página 603.

b) ETAPA DE TOLERANCIA

El desarrollo del movimiento obrero en Europa que resulta más intenso a partir de 1848, en que surge la primera revolución social en Francia y del "Manifiesto del partido comunista" de Carlos Marx y Federico Engels, que trae aparejado una serie de consecuencias, la más importante es la toma de conciencia que el proletariado hace de su propia importancia y de su fuerza y la segunda, estrechamente vinculada al derecho, se expresa en las modificaciones legales introducidas en las leyes represivas, para que la coalición y la huelga dejen de ser delito, aun cuando no sean reconocidas expresamente como ejercicio de un derecho, es por ello que en Francia la ley de 25 de mayo de 1864 suprime el delito de coalición que es sustituido por el atentado a la libertad de trabajo y en Bélgica la eliminación del delito de coalición se produce dos años después, en 1866, en base al derecho constitucional de asociación que se reconocía a todos los ciudadanos en el Artículo 20, la Confederación Alemana del Norte, al dictar en 1869 el Código Industrial, sigue la misma línea en el Artículo 152 que abroga "todas las prohibiciones y sanciones aplicables a los jefes de empresa, ayudantes, compañeros u obreros de las fábricas en caso de acuerdo concertado para obtener salarios más favorables o mejores condiciones de trabajo, particularmente por medio de la suspensión de trabajo o despido de obreros

c) ETAPA DE REGLAMENTACIÓN

En el siglo XIX aparecen ya los primeros instrumentos jurídicos que consagran el derecho a constituir asociaciones profesionales, el primer paso se da en Inglaterra, con la Ley de 29 de junio de 1871 que, al parecer, más que otorgar un beneficio social, pretendía impedir los fraudes que podrían cometer los representantes sindicales a cuyo nombre aparecían las propiedades colectivas, en Francia donde el movimiento sindical había adquirido ya una gran fuerza, los

organismos sindicales proliferan como entidades de hecho y la Asamblea Nacional decide constituir una Comisión de estudios y la investigación sobre el trabajo en Francia, en 1876, nacida ya la Tercera República, el diputado Lockroy presenta un proyecto de ley que implicaba el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras y precisaban los poderes reconocidos a los sindicatos, proyecto que tropieza con la oposición de los propios militantes obreros que lo consideraban demasiado restrictivo y con el riesgo de hacer pesar sobre las organizaciones una tutela demasiado fuerte, a partir de entonces proliferan las asociaciones sindicales, tanto patronales como obreras. La "Federación de Trabajadores socialistas", de inspiración marxista nace en el Congreso Obrero de Marsella en 1879, los obreros no socialistas constituyen la "Unión de Cámaras Sindicales Obreras", se multiplicaban las huelgas, es en ese momento que el Gobierno decide actuar y se dicta, la Ley de 21 de marzo de 1884 que reconoce la legalidad de los grupos sindicales con ciertas limitaciones, para que surja la consagración definitiva del derecho de asociación profesional que se produce en Francia a partir de la promulgación de la Ley del primero de julio de 1901, vigente aún con diversas modificaciones.

1.3 EN MÉXICO

Los antecedentes más remotos de conflictos de huelga en México tuvieron lugar en Pachuca en 1874, y en la Fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan en 1877, a pesar de que el Código Penal de 1871 prohibía este tipo de movimientos y los consideraba como delitos, sin embargo los movimientos de huelga más importantes que se registran en la época prerrevolucionaria, son los de Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz, ocurridos en 1906 y 1907 respectivamente, así como los acontecidos a principios de 1908, por el gremio de los Trabajadores ferrocarrileros, protestó iniciando una huelga en la que tomaron parte cerca de tres mil trabajadores dejando paralizada por seis días la ruta México-Laredo, otro hecho relevante de inconformidad obrera se registró en marzo de 1909, cuando

cerca de cinco mil trabajadores de la fábrica textil La Hormiga, en Atizapán, Distrito Federal, se lanzaron a la huelga, demandando la reducción de la jornada de trabajo y un salario de \$ 6.00 semanales, es importante mencionar que el 31 de julio de 1916 fue decretada una huelga en el Distrito Federal, y con motivo de esta, Venustiano Carranza dictó un decreto el primero de agosto de ese mismo año, en el cual en su primer artículo establecía la pena de muerte para quien incitara a la huelga, sin embargo estos antecedentes sirvieron de base para que Venustiano Carranza promoviera en el Congreso Constituyente de Querétaro la aprobación del texto del artículo 123, fracción XVII de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde señalaba que "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

a) **LA HUELGA DE CANANEA**

Surge el primero de junio de 1906, en el mineral de Cananea, Sonora como un proceso de politización que se genera, de abajo hacia arriba, es decir de la masa trabajadora hacia quienes serían sus dirigentes y sin que existiera, previamente un organismo sindical que organizara el esfuerzo que estos trabajadores manifestaron para modificar las relaciones de trabajo prevalecientes, por el abuso del cual eran objeto por parte del Coronel William Greene gerente general de esta empresa, al cual los representantes de los trabajadores Manuel Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara le pidieron una igualdad entre los salarios que recibían los mexicanos en relación con los que ganaban los norteamericanos, dado que a estos últimos se les pagaban \$ 5.00 en oro y a los mexicanos \$ 3.00 en moneda nacional; la reducción de la jornada a 8 horas; el derecho al ascenso según aptitudes y que en todos los trabajos de la mina, en su mayoría el personal fuera mexicano, proponiendo que el 75% del personal fuera nacional y el 25% restante extranjero, peticiones que desde luego fueron rechazadas por la empresa, pidiendo ésta el auxilio de la fuerza pública, no

solo del Estado de Sonora, sino que también el vecino país del norte, el cual envió una especie de policía montada, denominada Rangers, la cual aprovechando la falta de malicia y de formación sindical de los trabajadores los provocaron a luchar con ellos, a costa de muchas vidas y el fracaso inmediato de este movimiento así como la eliminación de sus dirigentes.⁶ Sin embargo este movimiento debe de considerarse como un proceso social que a través del tiempo produciría consecuencias de derecho a favor de la clase trabajadora, en virtud de que dio a nuestras leyes de trabajo un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros que laboren en una determinada empresa.

b) LA HUELGA DE RÍO BLANCO

Este acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un elevadísimo saldo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, a raíz de la bestial represión que llevó a cabo el ejército para sofocar el mitin que con gritos llevaron a cabo los trabajadores en contra de la dictadura imperante, al reiterar frente a la puerta de la fabrica la negativa para volver a su trabajo, y quemar esta junto con las tiendas de raya y la casa de José Morales como actos de protesta en contra de acontecimientos precedieron a este movimiento como fue la disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco en el año de 1906; La constitución del Centro Industrial Mexicano, en el mes de septiembre de este mismo año, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, como organismo de defensa patronal,

⁶ De Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Conceptos Generales, Tomo I, México, Editorial, Porrúa, 2004, Pagina 318.

al que después se adhieren los dueños de las demás fábricas, al preparar un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes como fueron las de prohibir a los obreros que recibieran visitas en su casa, leyeran periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas, la aceptación de descuentos en el salario, el pago del material estropeado y el establecimiento de un horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos, reglamento que fue rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala efectuando una declaración de una huelga general el día 4 de diciembre de 1906, al fracasar las tentativas conciliatorias en 30 fábricas de la misma zona debido a que se sometió el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, general Porfirio Díaz y este emitió un Laudo en el que ordenó regresar al trabajo el día en que sucedió este movimiento de huelga, mismo que si analizamos de manera objetiva debemos establecer que más que una huelga constituyó en forma aislada una protesta social derivado de una simple negativa para volver al trabajo, después del rechazo al arbitraje presidencial.

c) LA HUELGA DEL 31 DE JULIO DE 1916

El año de 1916, estando en el poder de Venustiano Carranza fue un año difícil para los trabajadores ya que recibían su salario en papel moneda con el que tenían que adquirir los productos que los comerciantes calculaban en oro, lo que trajo como consecuencia una devaluación de la moneda y que los electricistas, los tranviarios y otros gremios para lograr una mejoría resolvieron declarar una huelga general el día 31 de julio de 1916 a través de la Federación de Sindicatos de Obreros del Distrito Federal que decidió suspender por sorpresa los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas, y talleres, sin embargo esta huelga fracasó debido a los engaños que Carranza, utilizó para

apresar a los líderes de este movimiento y al decreto que expidió el día 1º de agosto de 1916, en el que establecía la pena de muerte para los que incitaran a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas o presidan reuniones en las que se propusiera, discutiera o aprobara esta suspensión; así como para los que con motivo de la suspensión de trabajo destruyeran o deterioraran las propiedades de la empresa a que pertenecieran o la de otros operarios y a los que con el mismo objeto provocaran alborotos públicos, contra toda clase de funcionarios o hicieran fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano o que se apoderaran y destruyeran bienes de la nación y a quien con amenazas o por la fuerza impidieran que otras personas ejecutasen los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo, posteriormente los dirigentes de la huelga fueron sometidos a un proceso en el que se intentó aplicarles el Decreto antes mencionado por medio de un Consejo de Guerra, el cual resolvió ponerlos en libertad absoluta, salvo a Ernesto Velasco a quien Carranza declaró culpable del delito de rebelión y condenado a la pena de muerte, conforme al artículo 26 de la Ley del 25 de enero de 1862, por haberse unido a otros obreros para originar un paro general que alcanzaba a afectar los talleres nacionales de armas y a los servicios públicos, no obstante lo anterior, debido a la presión del proletariado esta pena le fue conmutada por la de 20 años de prisión y gracias al general Álvaro Obregón, después de 18 meses de prisión, fue puesto en libertad el 18 de febrero de 1918, cabe hacer notar que esta suspensión del trabajo sirvió de base para que unos meses después, Venustiano Carranza convocara al congreso Constituyente y este al redactar el artículo 123 Constitucional, reconociera el derecho de huelga.

1.4 REGULACIÓN JURÍDICA DE LA ASOCIACIONES EN MÉXICO

La huelga es un derecho social de los trabajadores que tiene su fundamento en la fracción XVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, el

cual fue reconocido a partir de que fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917 al establecer que "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", sin embargo a medida que fue creciendo la sociedad, las actividades se fueron ampliando y con ello la división del trabajo trayendo como consecuencia modificaciones a lo dispuesto por nuestra Carta Magna y la expedición de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, la cual vino a ser suplida por la que se promulgó en 1970, las cuales al igual que el artículo 123 Constitucional han sufrido varias reformas en cuanto a la huelga y los aspectos que la regulan tal y como lo veremos más adelante, pero para poder entender mejor el derecho de asociación es preciso establecer sus relación y diferencia con otros derechos que le son afines, como son los de reunión y de sociedad, así como las diferencias que existen entre la asociación en general y la asociación profesional.

a) EL DERECHO DE REUNION

La reunión es un derecho natural que todos los seres humanos tenemos y hemos ejercitado a través de tiempos inmemorables, al agruparnos para el desempeño de determinadas actividades de la vida diaria con la finalidad de facilitarnos estas, es por ello que Maurice Hauriou,⁷ nos proporciona una definición que se ha reputado como clásica a establecer que "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, sin más fin que estar juntos o pensar conjuntamente"; El maestro Georges Burdeau⁸ siguientemente amplia este concepto al opinar que "La reunión es un agrupamiento momentáneo de

7- Précis de droit constitutionnel, Librairie du Recueil Sirey, Paris, 1923, Página 682.

8. Les libertes publiques, Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, Paris, 1961, Pág.684

personas, constituido para escuchar la exposición de ideas u opiniones o para concertar la defensa de intereses"; en nuestro país el artículo noveno de nuestra Constitución Política establece que "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. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. 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 de 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 lo desee"

b) EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Asociación es una institución paralela a la reunión, con la variante de que ésta última tiene una existencia breve, mientras que la primera se crea de forma estable, de ahí que la idea de su fin constituya un elemento esencial para su existencia, por lo que podemos decir que la asociación es una reunión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, de lo cual se desprende que para que exista la asociación estas personas deben de estar unidas, es aquí en donde el término unión concuerda mejor con el de duración; y se usa el de permanente, porque es el preferido por la doctrina. La asociación es una unión solidaria para la realización de un fin determinado como es el caso de los contratos y convenciones colectivos de trabajo en donde se busca la reglamentación de las condiciones de prestación de los servicios, tratando los sindicatos de mejorar los niveles de vida de los hombres, en tanto que los empresarios plantean la "paz social" en su empresa, a fin de asegurar sus utilidades, con lo anterior podemos decir que por su origen y sus fines, la libertad

de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula en el Artículo 9º y en la fracción XVI del Apartado "A" del Art. 123 dos de sus disposiciones fundamentales, la primera referente a la asociación en general que ya se mencionó y la segunda la asociación profesional al señalar que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

CAPÍTULO II

LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MÉXICO

2.1 ASOCIACIONES PROFESIONALES REGULADAS POR LA LEY DEL TRABAJO

En nuestro país la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo regulan de manera específica los diversos tipos de asociaciones profesionales en qué se pueden constituir los patronos y los trabajadores para su representación y para la mejor defensa de sus intereses comunes, como a continuación se expone:

a).- LA COALICIÓN

La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, según se establece en la fracción XVI de Artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoce "el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.", de lo anterior podemos decir que la coalición no se identifica con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando aquella es un antecedente necesario de estas últimas instituciones, porque normalmente desemboca en ellas, toda vez que a raíz de la formación de una coalición, llegue a crearse un sindicato o producirse una huelga, razón por la que la coalición siempre despertará la idea de un conflicto colectivo actual, porque se le considera como el preludio o el acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento

desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, porque se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes, también es necesario hacer notar que la coalición no debe confundirse con la asociación sindical partiendo del hecho de que esta es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual y de que, una vez satisfecho este interés, cesa la coalición, y la asociación sindical, por el contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros, sin embargo, tampoco debemos de perder de vista que una está relacionada con la otra, en virtud de que la asociación sindical, al igual que la huelga está precedida por la coalición, también puede decirse que la coalición como institución es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, ya que sin la coalición no es posible llegar a la asociación sindical ni a la huelga, por lo tanto es menester señalar que la huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición.

b).- LOS SINDICATOS

La palabra sindicato, deriva del griego sundiké y significa "justicia comunitaria" o bien "Idea de administración y atención de una comunidad", algunos estudiosos del derecho del trabajo como Juan D. Pozzo define a los sindicatos como las "agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros", y para Manuel Alonso García sindicato es "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". Por lo anterior cabe hacer notar que los gremios y cofradías constituyeron el antecedente

para que los trabajadores y patronos se organizaran y se pudieran asociar libremente para lograr mejores satisfactores dentro de la relación de trabajo.

c).- CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

La Ley Federal del Trabajo vigente señala que el sindicato "es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", indicando además que para constituirlos no hay necesidad de pedir autorización previa y que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato si no es su deseo hacerlo y en la actualidad esta ley reconoce los siguientes tipos de sindicatos:

d).- SINDICATOS PATRONALES

Los patronos en nuestro país tienen dos formas de asociarse que son la de constituir una empresa mercantil mal disimulada, que maneja conjuntamente los intereses de una multitud de patronos, o bien configuran un organismo cúspide, de defensa de la clase patronal a cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal contable, de seguridad social, de capacitación, etc., como es el caso de la Confederación Patronal de la República Mexicana mejor conocida como la COPARMEX, la cual constituye la expresión más clara de un organismo sindical patronal y las cámaras de comercio e industria, otras formas eficaces de defensa patronal, sin embargo la Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo 361 dos tipos de sindicatos patronales que son:

1) Los locales, que están formados por patronos de una o varias ramas de actividades de una misma entidad federativa, lo cual se deduce de la fracción I del artículo 361 que establece la posibilidad de que los patronos formen sindicatos "de una o varias ramas de actividades" y de lo previsto en la fracción II de este artículo que aun cuando no destaca su carácter local, esta resulta por exclusión, y

2) Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas, de conformidad a lo establecido en la fracción II del artículo ya mencionado.

e).- SINDICATOS DE TRABAJADORES

En México se ha producido un fenómeno curioso, por la centralización que el poder obrero genera de los instrumentos políticos de amortiguación del movimiento de los trabajadores, en donde los sindicatos gremiales y, particularmente los de empresa se han convertido en la expresión real de la democracia sindical, sin embargo es claro que no siempre es así, debido a que el movimiento sindical independiente se expresa mediante sindicatos gremiales o de empresa, dividiendo el poder político antes expresado, es por ello que un problema serio para los sindicatos de empresa, el aglutinar los intereses de las diferentes especialidades, porque es fácil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones a quienes, aun pudiendo ser mayoritarios, carecen de preparación adecuada, ante esa posibilidad los sindicatos de empresa pueden integrar secciones sindicales, con derechos paralelos independientemente del número de sus componentes y establecer formas de dirección sucesiva, es por ello que la Ley Federal del Trabajo regula en su artículo 360 los siguientes sindicatos de trabajadores:

1).- GREMIALES: Son aquellos que se forman con un mínimo de veinte trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad en servicio activo, encontrando gremios como el de los zapateros, talabarteros, panaderos, entre otros, tal y como lo dispone la fracción I del artículo ya mencionado, así mismo cabe mencionar que la forma gremial del sindicalismo es, sin duda, la más antigua y que constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la Edad Media.

2).- DE EMPRESA: Este también se constituye con un mínimo de veinte trabajadores que estén prestando sus servicios en una misma empresa, lo cual quiere decir, que este sindicato va a admitir todo tipo de trabajadores, no importando la categoría que tengan dentro de la empresa, a excepción de los empleados de confianza y está contemplado en la fracción II del artículo del 360 de la Ley Laboral.

3).- INDUSTRIALES: Se integran por igual número de trabajadores que los sindicatos antes mencionados, siempre y cuando presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial de determinada localidad, por ejemplo si todos los trabajadores que laboran en industria del calzado del estado de México se unen, el sindicato que formen será de este tipo Industrial y se regulan por la fracción III del multicitado artículo 360, sin embargo es de mencionar que la expresión "industria" no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizada, en esa medida la idea de "rama" intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común y que el sindicato industrial presenta, sin duda, ventajas considerables ya que expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera, por lo que puede afirmarse que constituye un verdadero sindicato clasista, pero por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa.

4).- NACIONALES DE INDUSTRIA: Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas, de acuerdo a la fracción IV del artículo. 360, es de hacer notar que estos sindicatos tienen características semejantes a los industriales, pero su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse, en unidades confederadas.

7).-DE OFICIOS VARIOS: Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte, conforme a lo dispuesto en la fracción V del artículo 360 de la Ley Laboral.

f).- CONSTITUCIÓN Y REGISTRO DE LOS SINDICATOS

La constitución de los sindicatos se contempla en el principio consagrado por el artículo 357 que establece que "los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa", sin embargo para poder formarlos es necesaria concurrencia de, por lo menos, veinte trabajadores o tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho denominado persona moral, no obstante lo anterior para que se de la constitución de los sindicatos se debe de dar le requisito de validez el cual consiste en la expresión del consentimiento en la asamblea constitutiva a través del cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo son el efectuar una convocatoria que señale lugar, día y hora y mencione el orden del día, nombrar un Presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmarán los interesados, el desahogo de todos los puntos del orden del día, la relación de los acuerdos tomados y el levantamiento de una acta pormenorizada firmada por el Presidente, el Secretario y los escrutadores, por lo menos, el requisito de forma no está regulado en la Ley Laboral, pero en la práctica se da por medio del consenso que se expresa con el acta de la asamblea, cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si el sindicato es federal y si es local a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para su registro, no obstante lo anterior en determinadas ocasiones tanto para la constitución de los sindicatos como para hacer constar sus asambleas o las reformas de los

estatutos, se celebran las asambleas ante Notario Público para que dé fe del acto y lo protocolice, esto es sin duda es conveniente pero no necesario ya que la ley no lo exige.

g).- PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURÍDICA DE LOS SINDICATOS

La falta de registro produce la ausencia de personalidad jurídica, situación que significa la imposibilidad de ejercer las atribuciones que corresponden a la asociación profesional por lo que en consecuencia carecerá de capacidad la agrupación y, por tanto, no podrá representar los intereses colectivos, es decir está impedido para reclamar el cumplimiento de las normas legales que tutelan los intereses colectivos, tales como la celebración del contrato colectivo de trabajo, la representación ante las autoridades, la comparecencia en juicio, la integración de organismos estatales, etc., lo anterior se apoya en la siguiente ejecutoria de la Corte:

"Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido en diversas ejecutorias que las agrupaciones de trabajadores existen de hecho, también lo es que su existencia debe estar regulada y ajustada a las prevenciones de la ley, por lo que si no se han llenado los requisitos que la misma establece para obtener el registro, en tanto que esto no se obtenga carecen de personalidad jurídica" (Amparo directo 35/38/1^a Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Productos Marinos, S. A., resuelto el 16 de noviembre de 1938).

"La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución, aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios, pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva por el hecho del registro", por lo tanto en la Ley vigente pueden distinguirse dos momentos distintos en la vida de los sindicatos, el primero corresponde a su constitución en donde la Ley Federal del

Trabajo exige la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones y el segundo corresponde al registro que le da la capacidad jurídica para que funja como persona moral para adquirir bienes muebles, adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

h).- FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos funcionan a través de las asambleas que constituyen el órgano supremo de decisión de los sindicatos y la periodicidad de sus encuentros queda a la determinación exclusiva de los estatutos. La ley se limita a exigir que en ellos se determine la forma de convocarlas, la época de celebración de las asambleas ordinarias y el *quorum* requerido para sesionar, en ese caso los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria. Será necesario que concurren cuando menos, las dos terceras partes de los miembros del sindicato o de la sección, para que pueda sesionar la asamblea y adoptar resoluciones y que éstas se aprueben por una mayoría del cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato, por lo menos, para tomar cualquier acuerdo.

Las obligaciones de los sindicatos conforme a lo dispuesto por el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo son: proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos; comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; e Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y

bajas de sus miembros", cabe mencionar que las obligaciones de los .agremiados no aparecen precisadas en la ley pero se infieren, particularmente, del texto de la fracción XII del artículo 373 que establece la celebración de las asambleas, lo que hace suponer que los estatutos fijarán la obligación de asistir a ellas y la fracción XII del artículo 110 regula el pago de las cuotas sindicales, las cuales siendo ordinarias podrán descontarse del salario por el patrón.

La disolución de los sindicatos está precariamente reglamentada en la Ley, ya que de manera indirecta aparece mencionada a propósito de los estatutos en el artículo. 371, en la fracción XIV que se refiere a las normas para la liquidación del patrimonio sindical y en el artículo 379, que dispone que los sindicatos se disolverán por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y por transcurrir el término fijado en los estatutos" y por último el artículo 380 se señala que en caso de disolución los activos se aplicarán en la forma que determinen los estatutos y, en su defecto, pasarán a la federación o confederación a que pertenezcan y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

i).- LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE SINDICATOS

El sindicalismo, según lo hemos expuesto reiteradamente, es el resultado de la unión natural de los trabajadores que pretenden incrementar, a través de ella su fuerza, con el mismo propósito los sindicatos constituyen federaciones y éstas, a su vez, confederaciones, en realidad los propósitos de unos y otros organismos no son los mismos, por regla general la actividad sindical atiende a necesidades concretas de determinados trabajadores y las federaciones y confederaciones, por el contrario tienen su preocupación en la clase trabajadora y no solo en algunos de sus componentes, en el mismo sentido los sindicatos patronales defienden intereses concretos y su confederación, intereses generales.

El nacimiento de las federaciones y confederaciones está determinado por el mismo principio de libertad sindical, así los sindicatos podrán formarlas libremente, sin necesidad de autorización previa y de la misma manera, retirarse de ellas sin incurrir en responsabilidad, en cualquier tiempo, no aportando que haya pacto en contrario. Para mayor entendimiento debemos establecer que la Federación es una unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos nacionales y que para la constitución de las federaciones y confederaciones no se exigen requisitos especiales como con los sindicatos, aun cuando el artículo 381 indica que les serán aplicables las normas generales del capítulo relativo a los sindicatos, en lo procedente, ni tampoco se menciona nada a propósito de su personalidad moral, si bien ésta podría encontrar su fundamento en el artículo 25 del Código Civil que establece en su fracción IV que "Son personas morales: Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal".

Esta omisión de la ley deja un poco en el aire ciertos factores numéricos que sería importante precisar como son el número de sindicatos que se requieren para constituir una federación, por lo que ante la oscuridad de la ley. Cabe pensar que bastará el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación y de dos federaciones o de una federación y un sindicato nacional, para constituir una confederación.

En la medida en que son aquí aplicables las disposiciones generales sobre los sindicatos, debe considerarse que será precisa una asamblea constitutiva que apruebe los estatutos, la cual determinará los fines que son los mismos que persiguen los sindicatos, pero al nivel de necesidades de mayor trascendencia, por lo tanto los estatutos de la Federaciones y Confederaciones deben tener el mismo contenido de estatutos sindicales, además de la denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes, las condiciones de adhesión de nuevos

miembros y la forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

El Registro también es exigible para las Federaciones y Confederaciones, pero por tratarse de organismos de nivel superior éste habrá de otorgarse sólo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la documentación necesaria para el registro es sustancialmente la misma que deben remitir los sindicatos, por medio de copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, una lista con la denominación y domicilio de sus miembros, copia autorizada de los estatutos; y una copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

CAPÍTULO III

CONTRATOS DE NATURALEZA COLECTIVA CELEBRADO ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES.

3.1 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo al 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".

La finalidad del Contrato Colectivo consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, por lo tanto en los Contratos colectivos de trabajo se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren, de alguna manera la contratación colectiva integra un proceso legislativo al margen del Estado, pero por delegación legal, por lo que en esa medida el Contrato Colectivo es, en lo esencial, un "pacto normativo de condiciones de trabajo".

Uno de los objetivos de la Huelga es la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, lo cual como instrumento equilibrante, actualiza la acción de los trabajadores para hacer efectiva la pretensión legal de lograr la armonía social y un apoyo coactivo.

De lo anterior puede llegarse a que la existencia, vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo, es signo de equilibrio, de la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un contrato colectivo de trabajo, o que esté a punto de perder su vigencia o el hecho de que

sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer la armonía.

a) NATURALEZA Y FINES DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Existen distintas teorías civilistas, intermedias y sociales, respecto del llamado Contrato Colectivo de Trabajo, las cuales determinan su naturaleza jurídica afirmando que se trata de una institución de derecho público, porque es una norma que reglamenta la organización y actividad del poder público, por lo que siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe de tener también ese carácter, por otra parte le califica de fuente autónoma de derecho objetivo, por ser el resultado de un acuerdo de voluntades, al que se le reconoce la condición contractual, en un concepto dilatado de lo que es contrato, finalmente constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida de que su celebración es obligatoria para el patrón y debe de contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración.

El contrato colectivo de Trabajo presume el juego de la voluntad de las partes, lo que resulta de la aplicación del principio de autonomía de la voluntad, por lo tanto para que pueda hablarse de la existencia de un contrato será preciso que exista libertad para contratar o no contratar, para determinar sus condiciones, modificarlo o terminarlo.

Derivado de lo anterior cabe hacer notar que en todos los Contratos Colectivos de Trabajo no se produce la libertad mencionada, toda vez de que el artículo 387 establece claramente la obligación patronal para su celebración, aunado a lo referido el patrón no debe celebrar el Contrato colectivo con otro sindicato que no sea el que tiene mayor número de trabajadores en la empresa.

En todo contrato se produce la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial, sin embargo en el Contrato Colectivo de trabajo lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas que regulen los derechos y las obligaciones que nacen de las relaciones individuales de trabajo.

En los Contratos Colectivos de Trabajo también se incluyen obligaciones concretas, relativas a derechos subjetivos, a cargo y a favor de los patronos o de los sindicatos, lo cual nos lleva a afirmar que el Contrato Colectivo o pacto normativo de condiciones de trabajo, es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano, que se le pueda equiparar, por lo tanto se le debe incluir entre los actos jurídicos, y no entre los actos legislativos, en virtud de que por razones formales, de origen y por las características de generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes y en ellos la voluntad de las partes está limitada por la ley, ya que no todos los patronos pueden ser titulares de Contratos Colectivos de Trabajo ya que ni el hogar, ni un sindicato, por señalar los ejemplos más evidentes, son empresas o establecimientos, por lo tanto sus titulares no están legitimados para celebrar contratos colectivos de trabajo con sus trabajadores y en cuanto a estos últimos, para que puedan celebrar un Contratos Colectivos de Trabajo, necesariamente deben de estar constituidos en un sindicato, por lo que en consecuencia la coalición accidental de los trabajadores o cualquier entidad que ellos constituyan no serán suficientes, por sí mismas, para celebrar estos pactos colectivos de trabajo.

En el Contrato Colectivo de Trabajo el consentimiento debe de ser expreso y constar por escrito, conforme a lo dispone en el artículo 390 de la Ley Laboral, que exige, además que se haga por triplicado, razón por la cual la forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye el Contrato Colectivo ya que en realidad este nace desde que se produce el acuerdo y aún

antes de que se transcriba, no obstante de que la Ley condiciona la eficacia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad Laboral correspondiente y establece que surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta, por lo que en consecuencia el depósito no es un acto esencial para su existencia.

b) CELEBRACIÓN Y CONTENIDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El sindicalismo y la contratación colectiva están en nuestro país por dos principios fundamentales como son el de la especialidad y el del mayor interés profesional de los sindicatos, de esa manera sólo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa como son los sindicatos gremiales o de industria podrán celebrar con el patrón los Contratos Colectivos y solo si concurren varios sindicatos, el patrón tendrá derecho a firmar el Contrato Colectivo con el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad.

Las diferentes especies de sindicatos que regula la ley, determinan que en una sola empresa o establecimiento, se puedan celebrar diferentes contratos colectivos de trabajo. Ésta suele ser una situación inconveniente, desde el punto de vista patronal y aun del punto de vista de los trabajadores, ya que si no hay unión, la fuerza sindical será menor, es por ello que la Ley federal del Trabajo establece que si concurren sindicatos de empresas o industriales a unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, o cuando existan sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y para el caso de que haya sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un

contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Cabe mencionar que la Ley Laboral no regula de manera directa la forma en que se deben de celebrar los Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo del contenido de algunos de sus artículos se desprende que su celebración se da por convenio directo entre el sindicato y el patrón; derivado de un conflicto de huelga; como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes; como consecuencia de un conflicto de huelga; por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje en un conflicto de huelga y por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo se encuentra establecido en artículo 391 de la Ley Laboral el cual contempla que en este pacto se debe señalar cuáles son las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios, así como las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento y aquellas cláusulas que establezcan derechos y obligaciones que adquieren los autores del Contrato Colectivo en su carácter de personas jurídicas, como son los beneficios que el patrón otorga al sindicato para que este reciba la ayuda económica para su sostenimiento; la oferta de un local para sus oficinas, así como el derecho consignado en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, para que el patrón admita únicamente como trabajadores a los miembros de los sindicatos que celebraron el Contrato Colectivo de Trabajo y en su caso sí así fue acordado solicitar que el patrón, que separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados de este organismo, por lo que es un deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato, así como de despedir al trabajador que deja de pertenecer al sindicato, de solicitar del sindicato

el personal que requiera para cubrir las plazas vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien, “boletinarlos” si el sindicato se lo requiere y el sindicato tiene la obligación de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido. De lo anterior es importante hacer notar que el patrón no despide, sino separa a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, según se desprende del segundo párrafo del artículo 395 ya citado y que la razón de que el sindicato haga valer este derecho es con el fin de conservar la titularidad del sindicato, para efectos de la administración del contrato colectivo, depende de que sea mayoritario, lo que permite la justificación de que se le atribuya la exclusividad en la selección del nuevo personal y la posibilidad de obtener la separación del trabajo de quienes renuncian a su condición de miembros del sindicato, o son expulsados de este, sin embargo con lo mencionado surge el problema de determinar si se reconoce que la realidad de la aplicación de las cláusulas de exclusión es para utilizar fines contrarios ya que su pacto es para eliminar de común acuerdo a trabajadores que estorban a las empresas y a las directivas sindicales.

Cuando se trata de la admisión, el procedimiento habitual consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante a un puesto de nueva creación y por regla general el sindicato, en un término perentorio, debe de enviar al candidato. De no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al sindicato para poder inicial la prestación de sus servicios, como contrapartida a esta cláusula, puede convenirse por el patrón el trabajador enviado por el sindicato, durante el primer mes de prestación de los servicios, y sin responsabilidad alguna, si estos no le satisfacen.

Una de las características más importantes del contrato colectivo de trabajo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o

establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de éstos se disponga lo contrario, lo cual se desprende del artículo 396 de la Ley Laboral en donde se consigna el principio de los efectos universales del Contrato Colectivo, es por ello que este Contrato es aplicable a los trabajadores miembros del sindicato contratante; así como a los que no lo son; a los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa y a los de confianza, salvo que queden expresamente excluidos, sin embargo esta exclusión tiene un efecto relativo, ya que, de acuerdo al principio expresado en el artículo 182 de la ya citada Ley, sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

En conclusión la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga y que en realidad el contrato colectivo es un instrumento para crear el equilibrio.

c) REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes en el Contrato Colectivo, por regla general los patrones hacen caso omiso de ese beneficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene un apoyo paralelo a la amenaza de huelga a que pueden recurrir, para el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores, sin embargo, es importante que se haga valer la petición ya que de otra manera el sindicato podrá, lícitamente, negarse a discutir cualquier cambio propuesto por el patrón.

En el artículo 398 de la Ley Laboral se determina que pueden pedir la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, en los casos de que este se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión; o cuando 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 para el caso de que se haya celebrado 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." Por lo que respecta a la revisión bienal el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado con una duración menor o mayor de dos años, aplicándose el mismo tiempo si se celebró por tiempo indeterminado o por obra determinada y para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito." Cuando se trata de la revisión de los fabuladores por cuota diaria, la solicitud de revisión debe hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo conforme al artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

La solución de fijar un plazo máximo para la revisión de los salarios resuelve a medias el problema en virtud de que la Ley Laboral no señala un plazo mínimo para que no pudiera darse el caso de que los sindicatos soliciten la revisión y emplacen a huelga al día siguiente de haber depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el ejemplar del contrato colectivo o el convenio que contenga las bases de su revisión, en cuanto a la forma de pedir la revisión, la ley nada dice al respecto en la práctica la solicitud se presenta por escrito, recabando constancia de su entrega y señalando pormenorizadamente lo que se pide, en otras ocasiones los sindicatos formulan la solicitud mediante un emplazamiento a huelga, con un amplio plazo de pre-huelga, pero si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga con ese fin, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por tiempo indeterminado. El principio de la revisión constituye una sabia medida ya que parte del supuesto de que en el término de un año se ha podido provocar desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda: la

devaluación hacia dentro, coincidente con los periodos de inflación, por lo que es preciso dar oportunidad, a los trabajadores, de restablecer ese valor y, de ser posible, mejorarlo, en cuanto a la revisión bienal del clausulado en general de los contratos colectivos descansa en una tesis paralela, pero ahí se hace más patente el deseo de equilibrar la condición de los trabajadores con la de la empresa. En ello surge de nuevo el principio general del artículo 2º de la Ley Laboral. En nuestro concepto el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. En la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores.

d) VIGENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo es un fenómeno que debe analizarse con cuidado particular, ya que importa mucho establecer cuáles son las consecuencias de esa terminación respecto de las relaciones individuales de trabajo.

El Contrato Colectivo termina por mutuo consentimiento; cuando la obra; por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. Aun cuando la ley no lo señala, puede producirse otra hipótesis de terminación de contrato colectivo, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que se declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo.

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

3.2 EL CONTRATO LEY

El Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. El Contrato-Ley constituye una institución interesante del derecho mexicano del trabajo ya que favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no puedan soportar, sin embargo hay una verdad que no podemos desconocer, la cual consiste en que nuestra economía sigue siendo dependiente, pese a los esfuerzos heroicos en contra, de las empresas multinacionales. Los medianos y pequeños industriales son mexicanos y a ellos perjudica en vez de beneficiar, el Contrato-Ley en el orden sindical ocurre algo parecido. Los pequeños sindicatos de empresa y algunos de industria, pierden el control de las decisiones y éstas se toman de tal manera que favorecen a las grandes centrales, por eso el pequeño sindicato, mayoritario y por lo tanto administrados del contrato-ley en una determinada empresa, no tardará en ser desplazado o absorbido por la central sindical.

a) LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONTRATOS LEY.

Se trata de un acto jurídico de un acto debido de finalidad normativa que por intervención del Poder Público se convierte en acto solemne, que, por tal motivo es un acto administrativo que consiste en la participación constitutiva en el propio acto de un funcionario público. La declaración de obligatoriedad, a cargo del titular del Poder Ejecutivo, es por otra parte, un acto análogo a la promulgación de las leyes, pero esta analogía nos puede conducir a confundir el proceso de creación del contrato ley con un acto legislativo; la misma consideración cabe hacer respecto de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en algún periódico de los Estados, ya que este instrumento de publicidad no solamente tiene acogida para los actos legislativos. Por lo anterior se puede afirmar que la creación del contrato-ley se integra en un acto de derecho social de realización obligatoria para los patrones, que por lo mismo tiene el carácter de acto debido, con una definida finalidad normativa, y perfeccionado por un acto administrativo del Poder Ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne, lo que conjuga un acto de derecho social con un acto de derecho público, siendo en definitiva: un acto social debido, normativo y solemne, en palabras del Maestro Néstor de Buen Lozano.

b) LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS LEY.

La celebración del Contrato Ley mediante convención se lleva a cabo con un desarrollo análogo, a las etapas que sigue el proceso legislativo, empezando por la iniciativa de solicitud para obtener la firma del Contrato Ley por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria de una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional, presentada en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como autoridad competente, si la solicitud se refiere

a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal y ante el gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local, posteriormente las autoridades mencionadas efectuaran la comprobación del requisito de mayoría, con la facultad discrecional que tiene para determinar si a su juicio, es oportuna y benéfica para la industria, la celebración del contrato-ley, para en este proceder a la publicación de una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, así como en los demás periódicos y otros medios que juzgue adecuados, señalando el lugar en que habrá de celebrarse la convención, y la fecha de la reunión inaugural, la cual será fijada dentro de los siguientes treinta días, en donde la autoridad competente deberá presidir la convención directamente o por medio de un representante y coordinar con la propia convención la formulación de su reglamento y la integración de las comisiones que juzgue necesarias, finalmente la convención hará un acuerdo en el que establecerá el texto definitivo del Contrato Ley, el cual deberá de ser aprobado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y hecho que sea, el presidente de la república o el gobernador del Estado declarara su obligatoriedad y ordenará al mismo tiempo su publicación, la cual se efectuara en el Diario Oficial de la Federación, dando inicio con esto a la vigencia del Contrato Ley la cual producirá sus efectos a partir de esa fecha, salvo que la convención señale una distinta. Cabe mencionar que los Contratos Colectivos de Trabajo pueden declararse obligatorios y elevarse a la categoría de Contrato Ley, si las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, están de acuerdo, por lo que en este caso el proceso de elevación de Contrato Colectivo a Contrato Ley empezara con la iniciativa que formulen los de sindicatos de trabajadores o los patrones que representen por lo menos a las dos terceras partes de sus miembros la cual deberá de ser conocida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el

Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal con la finalidad de comprobar el requisito de mayoría, tanto de los sindicatos de trabajadores como de los patrones que hubieran formulado la solicitud, a la cual se le debió de haber anexado la copia del Contrato Colectivo de Trabajo que se pretende sea declarado como obligatorio, indicando a estas autoridades en donde se encuentra depositado para después de comprobar el requisito de mayoría y ordenar su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, señalando en un término no menor de quince días para que los interesados formulen oposiciones que juzguen convenientes.

En conclusión, se puede señalar que la celebración de los Contratos Ley o la declaración de obligatoriedad de un Contrato Colectivo de Trabajo descansan en el requisito de certeza que le da la seguridad jurídica de cumplir con un adecuado sistema normativo, sin embargo, cabe mencionar que en la práctica no existe un control adecuado, de tipo estadístico, que tenga valor suficiente para expedir certificaciones de los trabajadores sindicalizados en una determinada zona, ni tampoco existe un Instituto capacitado para certificar cuáles son las industrias establecidas que se clasifican de acuerdo a su actividad.

c) REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER LOS CONTRATOS LEY

La ley no es rigurosa al determinar el contenido del Contrato Ley, ya que únicamente reitera que debe de contener las disposiciones que integran el elemento normativo de los Contratos Colectivos de Trabajo como son las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones y el monto de los salarios, así como el nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención, la entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional, la duración, que no podrá exceder de dos años y las demás estipulaciones que convengan las partes. En cuanto a los requisitos que deben de contener los Contratos Colectivos

de Trabajo que sean elevados a la categoría de Contratos Ley, es de hacer notar que la Ley Laboral es omisa en regular esto, por lo que debemos de considerar que también es aplicable a ellos la hipótesis que regula el contenido de los Contratos Ley. La actuación de los sindicatos, con respecto al Contrato Ley, puede verse desde dos ángulos diferentes, el primero de ellos atiende a su celebración o la declaración de obligatoriedad de un Contrato Colectivo ya existente y el segundo caso se refiere a la representación de los trabajadores en alguna de las empresas o establecimientos sujetos al Contrato Ley, en donde su administración corresponderá al sindicato que represente, el mayor número de trabajadores dentro de la empresa o establecimiento.

d) BASES PARA EFECTUAR LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS LEY

La revisión de los Contratos Ley se somete en general, a las mismas disposiciones que regulan su celebración, por lo que tiene que darse la iniciativa que empieza con la solicitud de los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen a las dos terceras partes de sus afiliados, la cual se presentará ante la misma autoridad que intervino en su celebración y deberá de realizarse en un plazo de noventa días antes del vencimiento si se trata de la revisión bienal y de sesenta días antes, cuando se de los tabuladores de salarios en efectivo, por cuota diaria que se revisan anualmente, en el trámite de la solicitud, la autoridad, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a las partes interesadas a una convención, que se llevará a cabo en los términos de la convención mencionados para la celebración del Contrato Ley y declarará iniciada la vigencia, para el caso de que las partes lleguen a un acuerdo, ordenando la publicación del convenio en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y las reformas surtirán efecto a partir del día de su publicación, o desde la fecha señalada por la convención, en caso de que ninguna de las partes solicite la revisión, el Contrato Ley quedará automáticamente prorrogado por un período

igual al fijado para su duración Por lo anterior cabe mencionar que aunque la Ley no regula la posibilidad de que se celebren convenios especiales que otorguen a los trabajadores de una determinada empresa o establecimiento, mejores condiciones de las establecidas en el Contrato Ley, tampoco impide que así ocurra en la práctica, por lo cual el Contrato Ley adquiere con esto una jerarquía de norma general para una rama de la industria e integra con esto un derecho mínimo a favor de los trabajadores.

e) TERMINACIÓN DE LA VIGENCIA DE LOS CONTRATOS LEY.

De conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo el Contrato Ley termina por mutuo consentimiento de los trabajadores y patrones que representen la mayoría de las dos terceras partes de sus afiliados o si al concluir la revisión, los sindicatos de trabajadores ejercen el derecho de huelga porque no llegaron a un acuerdo con los patrones para prorrogar este pacto, sin embargo es importante señalar que si las partes no piden la revisión este contrato se prorroga y si por el contrario no se ponen de acuerdo en la revisión se dará por terminado.

3.3 DIFERENCIA QUE TIENE EL CONTRATO LEY CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo aparentemente es semejante al Contrato Ley, sin embargo existen entre ambos diferencias importantes, que son de grado y otras que se refieren a sus elementos constitutivos que es importante analizar en particular que el contrato-ley es un contrato de industria, mientras que el contrato colectivo es un contrato de empresa, el contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y el contrato colectivo antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el contrato-ley debe otorgarse por varios patrones y el colectivo puede ser firmado por uno solo, el contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento y el

colectivo 60 antes de su vencimiento, el contrato-ley no puede exceder de dos años, mientras que el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, el contrato colectivo de trabajo es un acto jurídico que nace desde que se produce el acuerdo entre las partes y para que obtenga su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cambio el contrato-ley no basta que exista la voluntad de la convención, sí que es necesaria además de una declaración de autoridad, a cargo del presidente de la República o del gobernador del Estado que corresponda y su vigencia en principio derivará de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa.

CAPÍTULO IV

LA HUELGA Y LOS ASPECTOS JURÍDICOS QUE LA REGULAN

4.1 LA HUELGA

La Ley Federal del Trabajo vigente establece que la "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".⁹

Del concepto antes mencionado se desprende que la huelga solo produce sus efectos legales cuando se da una cesación en las actividades laborales por parte de los trabajadores de una empresa o establecimiento, dicho concepto nos lleva a obtener un sin número de definiciones respecto a este vocablo entre las que destacan las citadas por Néstor de Buen Lozano respecto a los siguientes autores: ¹⁰ Jean Rivera y Jean Savatier, considera que la huelga es una cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio. Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Tilhet opina que la huelga consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador o tal vez sobre los poderes públicos con un fin profesional. Alonso García establece que la huelga es un acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva. Guillermo Cabanellas señala que la huelga es la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la

⁹Ley Federal del Trabajo, Artículo 440.

¹⁰De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, México, Editorial, Porrúa, 2004. Paginas 886 y 887.

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.

Jesús Castoreña define a la huelga 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.

Euquerio Guerrero sostiene que la huelga es la suspensión del trabajo realizada por todos o mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos conveniente. Finalmente para Néstor De Buen Lozano 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. De las definiciones citadas con anterioridad podemos decir que se basan en diversos criterios para conceptualizar a la huelga en virtud de que para unos autores es un acto y para otros una abstención o la cesación de una actividad, sin embargo en lo que sí coinciden todos es en el hecho de que para que se configure la huelga debe de existir una suspensión de la actividad laboral por parte de los trabajadores.

a) NATURALEZA COLECTIVA DE LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA

A efecto de entender la naturaleza colectiva de los objetivos de la huelga, se hace necesario distinguir el conflicto individual, el general y el colectivo; así, el conflicto individual es que el surge con un solo trabajador y sus consecuencias atañen solamente a sus derechos en particular, sin afectar los de otros

trabajadores o a un grupo de trabajadores, de tal manera que se protege con el ejercicio de acciones individuales; el conflicto general es el que se constituye con la suma de conflictos individuales y, por tal motivo, se protegen mediante el ejercicio de acciones también individuales; los conflictos colectivos, en cambio, es el que surge ante la afectación de derechos o intereses de grupo, de modo que su protección exige acciones igualmente colectivas.

En éste tenor, solamente tratándose de conflictos colectivos se puede justificar lícitamente el procedimiento especial de huelga, es decir, únicamente puede plantearse cuando exista afectación de los derechos o intereses de grupos de trabajadores amparados por un Contrato Colectivo de Trabajo o asociados para solicitar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, por lo que puede afirmarse que habrá conflictos colectivos cuando se vulnere el elemento obligatorio de los Contratos Colectivos, si con ello se afecta la categoría representada por el sindicato y no los derechos subjetivos de éste, cuando no se respeten los derechos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo relativos a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, cuando se afecten las condiciones colectivas para la prestación de servicios o cuando se violen las disposiciones legales que determinan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

b) CLASIFICACIÓN DE LAS HUELGAS

La huelga conforme a los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo y que deben de cumplir los trabajadores que la promueven, por los actos que realicen los huelguistas, así como por los motivos imputables al patrón se clasifica en existente o inexistente, en lícita o ilícita, y en justificada o injustificada tal y como la veremos a continuación.

La huelga existente o inexistente tiene sus antecedentes en la Ley de 1931 que establecía que para el caso de incumplimiento de los requisitos de fondo o de forma necesarios para la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, declarararía de oficio que no existía el estado de huelga, razón por la que en la jurisprudencia se contemplo el concepto de huelga existente, dándose una crítica por parte de la doctrina a esta Ley en virtud de que cabía la posibilidad de una declaratoria negativa de inexistencia de la huelga. En conclusión la Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persiguen los objetivos señalados en la Ley, por lo que resulta así innecesario decir que la falta de los requisitos y objetivos a que se refiere la norma transcrita, produce la inexistencia de la huelga, sin embargo para reforzar lo anterior debemos establecer que la Huelga existente es aquella que se declara por la mayoría de los trabajadores, cumpliendo los requisitos de forma establecidos por la Ley Federal del Trabajo vigente y dirigiendo al patrón el escrito de emplazamiento por medio de los conductos legales correspondientes, de igual manera también señalaremos que la Huelga inexistente es aquella que se decreta por la minoría de los trabajadores, y éstos no se sujetan a las formalidades mencionadas, o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en la Ley Laboral.

La huelga lícita o ilícita, tiene su origen en el concepto de ilicitud que establece la Enciclopedia jurídica italiana la cual señala que este equivale a la violación de un mandamiento o de una prohibición, y en virtud de que los mandamientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta, así mismo en el texto constitucional del artículo 123 se refiere en tres ocasiones a la licitud e ilicitud, en dos de ellas a propósito de la huelga al establecer en la fracción XVIII que "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", y en un párrafo posterior, esta vez con redacción

negativa, se lee que "las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno" y la tercera en relación con el paro empresarial en la fracción XIX completa las referencias, al decir que "los paros empresariales serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje".

En conclusión cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad para celebrar otros nuevos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas, y a partir del momento en que el movimiento de huelga se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, por el contrario deberá solicitarles que regresen a trabajar.

La huelga es justificada o injustificada, cuando existen motivos imputables al patrón y no basta con atenerse a los objetivos previstos en la Ley Laboral por que pudiera darse el caso que la demanda de los trabajadores persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley pero no pudiera ser atendida en justicia y razón por ser imposible acceder a esta solicitud por no estar fundada y motivada, sin embargo la distinción entre la licitud y justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la ley, debe suponerse y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos que emiten las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto para que una huelga sea justificada o injustificada, es porque los motivos que la originaron son imputables al patrón en los casos de que se niegue al cumplimiento de las peticiones de los trabajadores, lo cual justifica el promover la huelga, de lo que se desprende una distinción entre los conceptos de huelga existente o inexistente y huelga lícita o ilícita, así como de huelga

justificada o injustificada, en donde los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras el tercero se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores, por lo tanto, la justificación de la huelga solamente se concederá en la resolución que pone fin al conflicto, así en este orden de ideas si la junta decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas, lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada y deberá declarar que los motivos o las causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, fueron imputables al patrono y lo condenará al pago de los salarios de los días holgados, y aquí estaremos ante la presencia de una huelga justificada.

c) REQUISITOS PARA PROMOVER LA HUELGA.

Es conveniente reconocer que un problema esencial en la huelga es el de establecer cuáles son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto, esto si se atiende a la cuestión, previa al estudio de las causales específicas de huelga que establece la Ley Federal del Trabajo vigente, sin embargo de un derecho individual o de la suma de varios derechos individuales, cuando son violados, o se trata de perfeccionarlos, pueden provocar lícitamente la huelga, lo cual ocurre a menudo cuando los sindicatos emplazan a huelga para apoyar los derechos individuales que estiman violados buscando con ello conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, también habrá conflictos colectivos imputables al empresario, en relación al cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo o de los Contratos Ley y al de las obligaciones legales en materia de participación de utilidades en los casos en que se viole el elemento obligatorio de dichos contratos colectivos, si con ello se afecta a la categoría representada por el sindicato y no a

derechos subjetivos de éste o cuando se vulneren los derechos establecidos en los citados ordenamientos en relación a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, porque el empresario los incumpla o porque se afecten las condiciones colectivas para la prestación de los servicios o bien si no se integra la comisión con los representantes patronales que determinarán la participación individual de los trabajadores en las utilidades de la empresa o debido a que no se entregaron a la comisión los elementos que sirvan para fijar la participación individual en las utilidades. El obtener del patrón o patronos la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo constituye el requisito más importante que puede perseguir la huelga, en virtud de que el contrato colectivo de trabajo es el instrumento básico para crear el equilibrio y la armonía laboral y debido a la naturaleza colectiva de ese objeto de huelga resulta indiscutible que los trabajadores deban de hacerlo a través de este ordenamiento en virtud de que por sí mismos, no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo ni Contratos Ley, y requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración, tal y como lo dispone la siguiente ejecutoria:

“corresponde exclusivamente al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo la continuación de la huelga”.

Conforme al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del diverso 920 de la misma Ley, es decir, si es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; por lo que la huelga estallada por el sindicato emplazante no puede ser continuada por los trabajadores que desligándose del mismo forman una coalición temporal.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito.
Amparo en revisión 497/96- Francisco Peña Romero y otros.- 6 de septiembre de

1996.- Unanimidad de votos- Ponente: Martín Borrego Martínez.- Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.

De igual manera cuando se trata de obtener la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y el patrón se niega, es necesario promover la huelga toda vez de que el espíritu de este derecho es el de presionar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica, otro requisito para promover la Huelga es el obtener del patrón o patronos la celebración o revisión de un Contrato Ley, el cual presenta características diferentes a todas las causales que la Ley Federal del Trabajo establece para ejercer el derecho de huelga, en virtud de que la decisión de firmar o no un contrato-ley no depende de la voluntad de un solo patrón para su pacto o revisión, si no de la intervención de varios de ellos lo cual constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente para el resultado que se espera.

El exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley se considera como un requisito de la huelga con una característica esencial en la que se condiciona aparentemente al hecho de que estos contratos hubiesen sido violados, lo cual en realidad da la pauta para que se establezca una distinción entre las dos situaciones que se presentan como es el caso de que si se pretende plantear una huelga procedente, bastará con que se invoque la violación de estos ordenamientos y que ésta sea de naturaleza colectiva para que quede cumplido el requisito de fondo y por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo, en relación a. este requisito se producen situaciones curiosas, ya que si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable como por ejemplo el que la empresa no le facilitó al sindicato un salón para la asamblea, a pesar de estar obligada a ello por mandato del contrato colectivo, es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo y en ese caso la huelga carecerá de objeto, lo cual lleva a la

necesidad, desde el punto de vista sindical, de convenir el pago de penas cuando tratándose de un obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple, por lo tanto el requisito para promover la huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga, porque ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe plantea una huelga de objeto legal pero falso y aquí la existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos. Otro requisito para promover la huelga es cuando se pretende exigir el cumplimiento de la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas, esta es una de las causas más controvertidas, toda vez de no es razonable que a través de la huelga se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales, sin embargo en este sentido nada se opone en realidad a que así sea, salvo que se tengan en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo, lo cual resulta importante para determinar cuáles son las disposiciones legales cuya violación puede generar la huelga, por lo que es necesario insistir que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos como son la entrega de la copia de la manifestación anual o la exhibición de los anexos, así como la constitución de la comisión mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen, porque no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como el cobro de esta participación. Uno de los requisitos más controvertidos para promover la huelga es el apoyar las huelgas por solidaridad cuando son promovidas por otros trabajadores, esta causa tiene su origen en la expresión latina "*In Solidum*" que equivale a "totalidad, el todo", En México, el

sociólogo, dialéctico materialista y revolucionario, Ricardo Flores Magón la define como "La Solidaridad es la verdad de las virtudes. La materia existe por la solidaridad de los átomos. Sin esa verdad todo el edificio del universo se desplomaría y despedazaría en la oscuridad, como polvo esparcido por los vientos. La solidaridad es esencial en la existencia, es condición de la vida. Las especies que sobreviven en la lucha por la existencia, no son de ningún modo las que están compuestas por los individuos más fuertes, sino aquellas cuyos componentes adoran más reverentemente la mayor de las verdades: La solidaridad".¹¹ Es por lo que por medio de la unión o fusión de individuos se logra obtener un fin y cuando la solidaridad se manifiesta a través de la huelga, este derecho tiene matices esencialmente de política antigubernamental, razón por la que se debe de señalar que en México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso, sin que deba de extrañarnos porque, ya que el movimiento sindical tiene una profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse unos con otros, por el riesgo de perder sus salarios, por lo que resulta evidente con esto que no es posible que se den las circunstancias para una huelga general.

11- Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Ángel Guillermo Ruiz Moreno, Editorial Porrúa, Quinta Edición, México, D. F., 2001 Pagina 86

La revisión de los salarios contractuales es el requisito mas importante dentro de los objetivos que persigue la huelga, toda vez de que la retribución forma parte integral para cubrir las necesidades del ser humano, en este mundo de intercambio comercial, es por ello que el Derecho del Trabajo establece para proteger la economía de los trabajadores y sus familias que "Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria" y que "No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios, por lo que si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicaran las disposiciones que establece la Ley Federal del Trabajo vigente. Lo anterior encuentra su sustento en el criterio que emite la Suprema Corte de Justicia al realizar una adecuada interpretación de lo que debe de aplicarse para la integración de los salarios dentro los Contratos Colectivos de Trabajo en la siguiente Jurisprudencia:

“La revisión de los contratos colectivos, inexistencia de la huelga si no se adjunta el tabulador de sueldos”.

Es legal la determinación del juez a quo cuando considera que la Junta incorrectamente resuelve que la huelga es existente, porque dejó de apreciar que siendo el objeto del paro de labores la firma de un contrato colectivo de trabajo, el sindicato emplazante omitió adjuntar el tabulador de sueldos, ya que con ellos se priva a las partes de los elementos necesarios para satisfacer los presupuestos de las fracciones I y II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al desconocerse los salarios pretendidos por los trabajadores, lo que encuentra apoyo en el artículo 393 en relación con la fracción II del artículo 459 del ordenamiento legal invocado, pues al no producir efectos el contrato por la falta de uno de los requisitos de existencia, el procedimiento de huelga no puede alcanzar su objeto.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 391/94. Construcción de Obras Civiles, S.A. de O V. 11 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba.
Secretaría: María del Carmen Gómez Vega.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente:

Semanario Judicial de la Federación Tomo: XV-II,

Febrero de 1995 Página: 352

No. De registro: 208,446 Tesis: I. 1º.

T. 480 L Aislada

Materia: Laboral

d) FORMAS DE TERMINAR LAS HUELGAS

La huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva y eventualmente puede perseguir de manera indirecta el mismo objeto cuando se lleva a cabo por solidaridad, sin embargo ante este conflicto el patrón tiene diversos caminos para darle solución, siendo el más evidente el impedirla mediante la admisión de lo pedido, lo cual lógicamente no ocurre con frecuencia, sino que trata de impugnar su procedencia a través de su calificación, pero esta fórmula es relativa salvo que se dé la inexistencia porque esta derive de la decisión mayoritaria de los trabajadores de no llevar a cabo la suspensión de las labores de trabajo, lo cual deriva de los vicios de forma y de fondo que podrán subsanarse con otro emplazamiento inmediato, tomando en cuenta que en esta materia no hay cosa juzgada, también se le puede dar solución a este conflicto mediante la fórmula tradicionalmente seguida a través de la

conciliación, directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada, es por ello que el legislador ha integrado en la Ley Federal del Trabajo que las causas de terminación de la huelga se dan por:

El convenio, que es el acuerdo de dos o más voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y constituye una forma de terminación de la huelga derivada de la voluntad de las partes que intervienen en este conflicto consideran pertinentes para darle una solución práctica a esta controversia sin que tengan que someterla a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, destacando esta como la fórmula más idónea de resolver el conflicto en virtud de que la Ley Federal del Trabajo vigente no condiciona, en modo alguno, los posibles arreglos porque se trata de situaciones de índole colectiva y no podrán afectarse con ello los derechos individuales.

Por lo tanto a través de esta vía las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales ya que los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos sin que tengan que acudir a la tramitación forzosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrón.

El allanamiento constituye una causa singular de poner fin al conflicto de huelga en virtud de que aquí su terminación solo depende de la voluntad de una de las partes que intervienen en esta controversia, como lo es el patrón, quien deberá hacerlo siempre con posterioridad al estallido de la huelga, debiendo cubrir a los trabajadores todos los salarios caídos y quedando sujeto a determinadas condiciones, ya que si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas, consignando el pago de lo debido ante la autoridad laboral y a disposición del sindicato, así mismo para el caso de que se fijen nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa, acompañado el pago de los salarios caídos, sin embargo es poco frecuente que se produzca el allanamiento

en virtud de que en todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre, de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores.

El Laudo Arbitral Privado en el derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales como son la conciliación y el arbitraje, en cuanto a este último sus efectos han venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal de tipo jurídico, sin embargo en los conflictos de huelga el arbitraje adquiere un valor especial cuando las partes deciden de común acuerdo, poner en manos de un tercero, ya sea persona o comisión arbitral sancionada por la autoridad, la decisión del conflicto de huelga y aquí no se dictan reglas legales que regulen a este tipo de arbitrajes, pero obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no implique violación de derechos de los trabajadores, esta causa de terminación de la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo que pronuncie un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido, cabe mencionar que esta clase de arbitraje corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no hay forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo antes mencionado y por su pobre eficiencia y acentuada vulnerabilidad el laudo arbitral es un tipo de auto composición poco socorrido.

De las cuatro formas legales de terminación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la que ha merecido mayor atención del legislador porque presenta diferentes aspectos que la Ley Federal del Trabajo omite especificar como es el caso de los trabajadores que pueden someter a la decisión de la junta el conflicto motivo de la huelga, en virtud de que al no hacerlo aparentemente nos llevaría a pensar que únicamente se trata de los trabajadores

huelguistas quienes pueden efectuarlo, sin considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores como es el caso de los que pertenecen a otro sindicato o los que no sindicalizados y de los que son de confianza, los cuales no pueden plantear de esa manera la responsabilidad del conflicto o adherirse al expuesto con anterioridad por los trabajadores huelguistas, para preservar sus derechos, en virtud de que la ley no distingue esta situación, a pesar de que se podría, con cierta intención, limitar ese derecho a los huelguistas tomando como base el principio de que este derecho corresponde a todos los trabajadores y no solo a los huelguistas y porque de otra manera sería muy sencillo mediante un acuerdo fraudulento entre el sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas, sin embargo para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda emitir un laudo que ponga fin al conflicto de huelga en los casos en que se plantea el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, deberá de seguir cualquiera de los dos procedimientos que establece la Ley Federal del Trabajo Vigente y que son el Ordinario o el de Conflictos colectivos de naturaleza económica y resolver conforme a las disposiciones que los regulan para que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada y se pague por el patrón los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, salvo que se trate de una huelga por solidaridad.

La acción de imputabilidad respecto de seguir cualquiera de los procedimientos antes mencionados para darle solución al conflicto de huelga tiene una limitación importante, en virtud de la Ley Laboral Vigente señala que los trabajadores son los que pueden someter este conflicto a la decisión de la Junta, por lo que el patrón en caso de negarse a someter sus diferencias a este arbitraje o a aceptar el laudo que se pronuncie con motivo del sometimiento al arbitraje mencionado, faculta a esta Autoridad para dar por terminada la relación de trabajo

y condenar al patrón para que indemnice al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que resulten del conflicto, lo cual implica una excepción importante al principio de la estabilidad en el empleo en razón de que la petición sindical para que la Autoridad Laboral de por terminada la relación colectiva de trabajo es un factor determinante para que el patrón realice un cierre legítimo de la empresa.

El desistimiento es la renuncia a la pretensión litigiosa deducida por la parte accionante, y, en caso de haber promovido ya el proceso, la renuncia a la pretensión formulada por el actor en su demanda o por el demandado en su reconvencción, esta es una causa para dar por terminado el conflicto de huelga que no se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo, porque la conclusión de la huelga supone la decisión de volver al trabajo para que el patrón tome posesión de la empresa y reanude sus actividades y con ello aparentemente no bastaría la sola conducta de los huelguistas, sino que sería necesaria la del empresario, es por ello que al no estar regulada por la Ley esta causal pone en duda la posibilidad de que los promoventes de la huelga ya sea un sindicato o una coalición intenten terminarla mediante este medio.

4.2 ETAPAS PROCEDIMENTALES DE LA HUELGA

Conforme a las disposiciones que establece la Ley Federal del Trabajo Vigente existen tres procedimientos para regular las controversias que se suscitan con motivo de la relación laboral tanto individual como colectiva de trabajo, los cuales son el ordinario, el especial y el de conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el fondo del conflicto, por lo que tratándose de huelgas este ordenamiento legal regula el arbitraje que se da ante la Junta de Conciliación a través de lo que dispone el Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo que regula el Procedimiento de Huelga, vigente a partir del primero de mayo de mil novecientos ochenta que dice " Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los

trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

También es necesario señalar que previo al arbitraje que establece el artículo anterior se desarrollan varios procedimientos conforme a las etapas procedimentales.

El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título décimo cuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permiten 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 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 del 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 término 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 las 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.

Contradicción De tesis 38/97, Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Guitron. Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de Jurisprudencia 79/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en Sesión Publica del día veintiséis de Junio de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Época Instancia Segunda

Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, octubre de 1998

Tesis: 2ª.7/j.79/98

Página: 445 Nº de registro: 195,400

Jurisprudencia

Materia: Laboral

a) **ETAPA DE TRAMITACIÓN**

El procedimiento de huelga se iniciara por medio del escrito que presente por el sindicato o los sindicatos coaligados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la autoridad del trabajo o política de mayor jerarquía que se encuentren más cerca del lugar de ubicación de la empresa, si es que esta se ubica en lugar distinto al en que resida la Junta, este escrito deberá de dirigirse por duplicado patrón o patrones y en él que se formularán el pliego de peticiones, se anunciara el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas estas peticiones, se expresará concretamente el objeto de la huelga y se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre huelga, el cual será con seis días de anticipación o de diez cuando se trate de servicios públicos y el término mencionado se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, salvo que se trate de la celebración o revisión de un Contrato Ley en donde las labores se suspenderán con treinta o más días posteriores a la fecha de presentación del escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual no deberá de dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no este formulado conforme a los requisitos antes mencionados o no sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el administrador del contrato ley, o se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya depositado uno ante esta Autoridad, por lo que el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorase de lo anterior y hecho que sea ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito lo resolución al promovente.

El presidente de la junta y las demás autoridades mencionadas con anterioridad bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro las 48 horas siguientes a la de su recibo si se trata de un objetivo distinto a la celebración o revisión de un Contrato Ley ya que tratándose de esta situación el tiempo antes señalado será de 24 horas y en ambos casos la notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el termino del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Si el emplazamiento a huelga es realizado por una autoridad distinta a la Junta de Conciliación y Arbitraje, está dentro de las veinticuatro horas siguientes a su realización tendrá que remitir el expediente a la Junta, por lo que a partir de dicho emplazamiento deberá suspenderse toda ejecución de sentencia y dejarse de practicar los embargos, los aseguramientos, las diligencias o los desahucios en contra de la empresa o establecimiento, ni tampoco se deberá de secuestrar bienes del local en el que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de asegurar los derechos del trabajador, especialmente en relaciona las indemnizaciones, los salarios, las pensiones y las demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador, así como los créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cobro de las aportaciones que el patrón tiene la obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores y los demás créditos fiscales, teniendo siempre preferencia los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos

El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y esta antes de la suspensión del trabajo con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar

trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos por lo que para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente y podrá también solicitar el auxilio de la fuerza pública cuando los huelguistas se niegan a prestar los servicios en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte, así como los que se ejecuten en hospitales, sanatorios, clínicas y otros establecimientos análogos, autorizando al patrón para que utilice a otros trabajadores y se puedan prestarse dichos servicios.

b) ETAPA CONCILIACIÓN

Esta se inicia con la citación de las partes a una audiencia de conciliación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, pero para el caso en que el patrón haya opuesto la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas relativas a la conciliación que se encuentran consignadas en el procedimiento ordinario en lo que sean aplicables a la huelga, así mismo cuando los trabajadores no ocurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores, pero si el patrón es el que no acude a dicha audiencia, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación y Los efectos del aviso de suspensión de labores o periodo de pre-huelga no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ella.

En este procedimiento para que funcione el Pleno y las Juntas Especiales es necesario que el Presidente esté presente ya que intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a la falta de personalidad; incompetencia; y en la declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

En este procedimiento no serán aplicables las reglas generales de los términos y las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas en virtud de que en los conflictos colectivos todos los días y horas serán hábiles por lo que la Junta tendrá que mantener guardias permanentes para tal efecto, así mismo no serán denunciables por razones de parentesco por consanguinidad o afinidad los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, el cual solo podrá promoverse, por el patrón, en los escritos de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón y la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará la resolución correspondiente y las partes tampoco podrán promover cuestiones relativas a la competencia, por lo que la Junta si realizo el emplazamiento al patrón y observa que el asunto no es de su competencia deberá de hacer la declaratoria correspondiente y los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que considere competente, a fin de que se le remita el expediente con todas las actuaciones realizadas las cuales conservarán su validez, pero no así el término para la suspensión de las labores, el cual empezará a correr a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente, haciéndolo del conocimiento de las demás partes en la resolución de incompetencia.

c) ETAPA DE ARBITRAJE

Cuando el conflicto motivo de la huelga se someta por los trabajadores a la decisión de la Junta, la Ley Federal del Trabajo establece en el Artículo 937, que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

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

El artículo antes citado no establece los casos en que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de seguir el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica para darle solución a las huelgas, sin embargo estos se regulan de la siguiente forma.

4.3 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

En cuanto al procedimiento ordinario la Ley Federal del Trabajo establece que los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial dentro de este ordenamiento jurídico se regularán y tramitarán por este procedimiento, el cual se inicia con la presentación de la demanda ante la dependencia que la ley denomina como "Oficialía de partes" o también llamada "Unidad receptora", en donde dicha demanda tendrá que ir formulada por escrito acompañada de una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones y esta oficina tiene

que turnar de inmediato la demanda al Pleno o a la junta especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la junta y esta autoridad dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba la demanda, se dictará un acuerdo en el que admitirá la demanda supliendo las deficiencias de la queja si se trata de un trabajador o previniendo al promoverlo si notare alguna irregularidad o si estuviere ejerciendo acciones contradictorias para que le subsane los defectos u omisiones en que haya incurrido y los subsane dentro de un término de tres días y posteriormente señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, así como de ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda y debela de notificar a las partes cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia antes mencionada. En la audiencia inicial la falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para que tenga verificativo otra audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados, puede ocurrir, sin embargo, que se haya notificado a alguna de las partes pero que no haya transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que establece la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso seguida siendo válida esta notificación, pero resultara ineficaz, por lo que las partes que comparezcan a la audiencia y esta deba de diferirse por falta de notificación, quedarán notificadas en el momento en que la Junta señale la fecha de audiencia correspondiente y las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, serán notificadas de nuevo por boletín o en estrados de la junta a las que no se les notificó personalmente, se les hará esta

notificación de la forma ya señalada para que llegado el día y hora en que se desarrollará la nueva audiencia, esta se deberá de llevar a cabo de conformidad a las tres etapas que establece la Ley Laboral y que son la de conciliación, la de demanda y excepciones, así como la de ofrecimiento y admisión de pruebas, en las cuales si cualquiera de las partes no se presenta desde el inicio de la audiencia, lo podrá hacer antes de concluir cualquiera de estas etapas o bien al momento de empezar la siguiente y en estos casos la Junta deberá de aceptar su comparecencia e intervención siempre y cuando no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente, por lo que una vez iniciada la audiencia se abrirá la etapa de conciliación en la que la comparecencia de las partes deberá ser personal sin abogados, patronos, asesores o apoderados, lo cual es una presión no incluida en la ley que puede causar graves perjuicios a las partes y de manera especial al actor en virtud de que este desconoce de los efectos legales que puede producir su decisión si esta no está basada en criterios jurídicos, así como para los patronos que son personas morales, los cuales necesariamente deben de nombrar una persona física para que los represente y al no darse este hecho, se han motivado varias controversias, que la Suprema corte de justicia ha resuelto a través de la Jurisprudencia permitiendo mayores libertades en su designación, de igual manera con las personas físicas sucede lo mismo que con el actor, lo que trae problemas serios para los mismos trabajadores, ya que las partes al concurrir sin sus abogados a esta etapa se les impide la intervención de estos, que a la postre puede ser muy necesaria para conciliar el juicio de manera equitativa , ya que evitan que la Junta intervenga para procurar un arreglo conciliatorio a través de la exhortación que haga a las partes para que intenten salvar sus diferencias, en donde el resultado práctico es muy pequeño porque las juntas atienden un número considerable de juicios y los funcionarios no tienen el tiempo ni espíritu para lograr este convencimiento por las presiones de las audiencias y por las otras actividades que deben de desarrollar, siendo por lo tanto una realidad es que si las partes, por sí mismas, no intentan la

conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, conscientes de los riesgos de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal en donde las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje para que la Junta declare terminada la etapa conciliatoria, sin embargo en la práctica la conciliación es una forma normal de concluir los juicios venciendo los prejuicios de quienes han vivido un conflicto en donde por cuestiones de amor propio o de un supuesto antecedente pernicioso, no quieren resolver las cosas de manera amigable, es por ello que en esta etapa la junta podrá suspender su celebración a petición de ambas partes y por una sola vez, señalando su continuación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley correspondientes, por lo que una vez que tenga verificativo esta audiencia si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y se dictará convenio respectivo, el cual deberá de ser aprobado por la junta y producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, pero si no se llega a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demandas y excepciones en la cual el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes para que arreglen sus diferencias y si éstas persistieren en su actitud de inconformes, se iniciará desde luego la fijación de la controversia en donde el actor expondrá su demanda, ratificándola, precisando los puntos petitorios, haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que considere necesarias o también podrá modificar lo dicho en su escrito inicial, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguna de las antes planteadas, por lo que una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a esta en forma oralmente o por escrito estando en este último caso obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, porque si no lo hace, la Junta la expedirá a su costa, el demandado en su contestación opondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todo y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o

negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, porque el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario en el momento procesal oportuno, de igual manera la negación pura y simple del derecho se considera como una confesión de los hechos, sin embargo la confesión de éstos no es una forma de aceptar el derecho, pero lo que si es una evidente violación de garantías individuales para los demandados, específicamente en los casos en que el actor modifica su demanda, es el hecho de que la junta no suspenda la audiencia en esa etapa y conceda a la demandada el plazo mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo de diez días para que la conteste, sin obligarlo, por otra parte, a contestar la primera versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas, de no ser así y no obstante la expresión legal que no menciona la posibilidad de diferir la audiencia en esa hipótesis, se estará violando la garantía de legalidad prevista en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, cuya reglamentación hace el artículo 159 de la Ley de Amparo la cual considera violadas las leyes del procedimiento y que afectan las defensas del quejoso, cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a estas, lo que refleja la necesidad de un claro cambio en la redacción de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que esta autoridad no lo hace de oficio si no a petición de parte, y esta cuando tiene el uso de la voz deberá de manifestar lo que a su derecho convenga respecto a esta modificación, dado que si no lo hace la audiencia continua y tendrá que contestar la demanda, sin embargo si la junta no es competente para conocer del asunto el demandado deberá de promover la excepción de incompetencia de esta autoridad a través de un incidente de previo y especial pronunciamiento, sin que este planteamiento exima al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, ya que si no lo hiciera y la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda, aún cuando esta excepción produzca la suspensión del procedimiento en lo principal

en tanto se resuelve la cuestión planteada, lo cual es un requisito que la Ley impone para tratar de evitar un medio de dilación del proceso con la innovación de una incompetencia que pueda ser cierta, pero que generalmente suele ser infundada, en el contenido de la contestación de la demanda el demandado deberá oponer las excepciones y defensas que considere a su favor, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no le sean propios, sin embargo en la práctica procesal constantemente existe la negativa de que sean ciertos todos y cada uno de estos hechos sin hacer referencia específica del porque se están negando, así mismo si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, lo cual establece la posibilidad de que sea el propio actor el que decida si contesta o no la reconvencción o si pide un plazo para hacerlo, lo que en cierto modo evita de manera relativa, la violación manifiesta a las garantías que señala el artículo el 14 constitucional, pero esta violación se mantiene en alguna medida, ya que la Ley Laboral no le concede al actor reconvenido los diez días intermedios que establece para notificar la demanda, dejando con esto al actor en un estado de indefensión, el cual se agrava cuando este no se presentó a la audiencia dentro de esta etapa y consecuentemente no puede pedir el diferimiento de la audiencia, y porque la Junta estaría aplicando en sus términos generales la regla legal para tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, sin embargo por regla general las juntas, excediéndose de sus facultades legales, pero con buen criterio, ordena la suspensión de la audiencia, si el actor no se encuentra presente, para darle oportunidad, en otra fecha, de contestar la reconvencción, por lo que una vez contestada la demanda y en su caso la reconvencción, las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren, lo cual se trata de una norma imprecisa, ya que la

brevidad no se mide en tiempo, lo que hace inútil la referencia y es ciertamente, un concepto relativo porque si la demanda es muy amplia, también podrá serlo la contestación y necesariamente la réplica y la contrarréplica seguirán la misma suerte, sin embargo si a la audiencia no concurren las partes esta se llevará a cabo, y la Junta de oficio le tendrá por ratificada la demanda inicial al actor, lo cual aunque no lo deja en un estado de indefensión, si lo limita porque no puede hacer las aclaraciones que considere pertinentes a su demanda o para eliminar las contradicciones que esta tenga, si es que no las hizo en el término de tres días lo que resulta evidente por el requerimiento de la junta haya hecho al prevenir los defectos de su demanda y que no tendrá más remedio que ratificar dicha autoridad al momento de dictar el laudo, por otra parte, la ausencia del actor le impedirá objetar los términos de la contestación a la demanda a través de la replica y si el demandado es el que no acude a la audiencia, la Junta le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo sin perjuicio de que en la etapa siguiente demuestre que el actor no era su trabajador o el su patrón, así como que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda al aportar prueba en contrario a las que el actor haya ofrecido, una vez concluida esta etapa de demandas y excepciones y que la Junta haya tomado el acuerdo respectivo se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas en donde si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derechos, se declarará cerrada la instrucción o en su defecto si hay controversia respecto de los hechos se continuara con esta etapa procesal en la cual el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, si es que el demandado acudió a la audiencia y contestó la demanda, ya que si no lo hizo y se le tuvo por contestada esta en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, por lo que el actor no tendrá que ofrecer pruebas, pero en un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor y posteriormente podrá efectuar la objeción de las pruebas ofrecidas por el accionante lo cual constituye un acto procesal por

virtud del cual puede invocar la falsedad de los documentos presentados o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio y acto seguido será el actor quien objetará las del demandado y acto seguido si ambas partes así lo desean podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que estas se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, sin cuando de la contestación a la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, este podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguiente a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos, pero en caso de que no se presente este supuesto, la junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes, tratándose de ofrecimientos de pruebas normales, pero si estos ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir de un estudio detenido, obliga a estas autoridades a dictar un acuerdo en el que se reservan la admisión de las mismas para mejor el análisis de la resolución definitiva, una vez cerrada la etapa respectiva, solo se aceptarán nuevas pruebas si estas se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos, por lo que la junta procederá al desahogo de las pruebas en donde la pretensión de la ley es que esto se realice en una sola audiencia, si embargo esto no siempre es posible, en cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias, es por ello que al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, lo cual es un objeto pocas veces conseguido, ya que en aquellas juntas en que el volumen de los asuntos no permite otra cosa, la celebración de las audiencias puede señalarse para muchos días después de los que establece la Ley, por lo que en el mismo auto admisorio de las pruebas la junta deberá ordenar, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente debiendo tomar las medidas que sean

necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido lo que es difícil que se actualice en resultados, ya que las juntas no cuentan con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a que rindan informes o acompañen copias, salvo poner el hecho en conocimiento del superior inmediato del exhortado o del funcionario que deba expedir el documento o copia solicitando se apliquen las sanciones correspondientes, por lo que puede estimar que deban celebrarse diversas audiencias, las cuales hará constar en el mismo acuerdo admisorio señalando los días y horas en que deban verificarse estas, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado razón por la que no es muy eficaz el procedimiento, pese a la libertad de no respetar el orden del ofrecimiento, y su resultado práctico deja mucho que desear, perdiéndose muchas veces fechas que podrían utilizarse para otras diligencias sin que por ello las juntas expliquen esta conducta que es entendible, pero no del todo apegada a derecho, posteriormente en el desahogo de pruebas de varios supuestos en razón de que en la audiencia respectiva se deben de empezar con las pruebas preparadas, procurando que las del actor sean en primer término y después las del demandado o en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha, expresión poco clara, aunque evidentemente se refiere a las audiencias especiales y no a la audiencia general de desahogo de pruebas, porque no siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, por ejemplo cuando no comparecen los testigos que sí fueron citados en cuyo caso resulta necesario señalar nueva fecha y hacer efectivos los medios de apremio o cuando no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada al no asistir el actor a los exámenes médicos, en los casos en que se trate de una pericial médica, se tiene que señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente esta la prueba, aunque aquí la Ley exige que se lleve a cabo en el término de los diez días hábiles siguientes, pero como ya vimos antes por cargas de trabajo no se cumple con este

plazo, así mismo cuando se trate de la expedición de copias o documentos por otra autoridad y si las únicas pruebas que faltan por desahogar no suspenderá la audiencia, pero esos casos la junta deberá de requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remite los documentos solicitados, y si no cumplieren con la obligación, como vimos antes, pondrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le aplique las sanciones correspondientes, por lo que una vez obtenido el informe, esta autoridad otorgará a las partes el derecho de ofrecer sus alegatos, los cuales son definidos por el Diccionario de la Real Academia como el "Escrito, llamado ahora de conclusiones, en el cual, con el resultado de las probanzas, mantenían los litigantes sus pretensiones al terminar la instancia" y en materia laboral tiene la misma aplicación pero la diferencia es que aquí se pueden producir verbalmente y de acuerdo a las reglas, se hará constar su contenido en el acta de la audiencia respectiva, en realidad el alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación, encontrándonos aquí con una clara diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato, la cual consiste en que en las primeras se presumen ciertos los hechos que se relatan y en el último, se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas, es por ello que los alegatos deben de calificarse de buena probanza, tomando en cuenta su función primordial, el análisis de las pruebas y su contraste con la controversia. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se autorizaba a las partes y a sus defensores, para alegar única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellas, pudiendo formularlos en forma oral o por escrito y en su caso, dentro de un término de cuarenta y ocho horas lo cual se entiende que es a partir del cierre de la instrucción, así mismo es de hacer notar que en las formulaciones orales, su exposición no podría tomar más de treinta minutos por cada parte y se hacía constar en el acta de la audiencia, posteriormente la Ley Federal del Trabajo de

1970 retomo este criterio precisando que al concluir la recepción de las pruebas, la junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito, sin embargo a partir de la reformas de 1980 desaparece esta disposición ya que solo se establece que "Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos", lo cual debe de entenderse que no excluye que se hagan por escrito, salvo que el resultado de la audiencia final deba ser importante, en cuyo caso, necesariamente se formularán oralmente, sin embargo es factible que se presente un problema, cuando la instrucción no concluye en audiencia, sino con la recepción de un informe, copia expedida por la autoridad, el resultado de un exhorto o el de una inspección, en esos casos no se dan las circunstancias que puedan propiciar el alegato oral y ciertamente la ley no señala otra manera de producirlo, lo cual se trata de una verdadera laguna que deberá integrarse con la concesión a las partes de un término común para alegar o, intentando ajustarse al sistema previsto, convocando a las partes a una audiencia cuyo único propósito sería recibir sus alegatos, aunque no parece que, esta última opción sea una fórmula atractiva, pero lo que si es cierto es que los alegatos no están de moda y que los litigantes suelen sustituirlos, más allá de la ley, sin que esto sea la mejor de las prácticas ya que el buen abogado debe cumplir con el requisito de formularlos con la oportunidad que la ley señala o en la que determine, en su defecto, para que una vez concluido el desahogo de las pruebas y formulados o no los alegatos por las partes, con base en una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que no quedan pruebas pendientes, el auxiliar, de oficio, dictará un proveído declarando cerrada la instrucción y conforme a la ley el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá presentar en el término de diez días, pero en la práctica esa función se encomienda a un auxiliar dictaminador quien elaborará el proyecto cuyo contenido será un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma; El señalamiento de los

hechos controvertidos; Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y aprobado; y Los puntos resolutive. En la elaboración del dictamen prevalece como practica frecuente que los auxiliares dictaminadores estén en contacto permanente con los presidentes de las juntas especiales, de manera que sus dictámenes reflejen, en rigor, su parecer. Esto, por supuesto, no es obligatorio, pero sí prudente porque puede darse el caso de que el presidente se manifieste, en su momento, en contra del dictamen e, inclusive, formule voto particular, una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integren la junta, éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre y cuando se relacionen estas diligencias con las pruebas rendidas por las partes. En realidad, la intervención de los representantes debe conducir a la aclaración de dudas derivadas de pruebas no suficientemente precisas y no a la apertura limitada de un nuevo periodo probatorio en el que se reciban pruebas cuando ya sabe el alcance de lo que ha ocurrido previamente, lo cual es claro si en esa etapa se advierte que por omisión de la junta se dejaron de desahogar pruebas oportunamente ofrecidas y admitidas, esta autoridad deberá acordar lo necesario para subsanar tal situación, aunque por economía procesal, en algunos casos podría estimar inútil su desahogo si otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente, por lo que una vez desahogadas en su caso, las diligencias antes explicadas, el presidente de la junta citará a los miembros de la misma a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado, se haya recibido las pruebas o desahogado las diligencias propuestas por los representantes, en esa audiencia se dará lectura al

proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, para posteriormente discutir el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y, finalmente proceder a la votación, en donde el presidente declarará el resultado y en caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta, sin embargo puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros de la junta, por lo que en este caso el secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo probado, tomando en consideración el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la junta que integren la resolución, a esa tarea se denomina "engrosé" y no corresponde, en rigor, al menos con ese significado, a ninguna palabra autorizada en el Diccionario de la Real Academia, no obstante eso, tiene cierta semejanza con el término "engrosar" que significa "hacer gruesa y más corpulenta una cosa o darle espesor o crasitud", de esta forma el laudo se engorda, si es que vale la expresión, con los conceptos incorporados por el secretario al recoger los puntos de vista de los miembros de la junta, por lo que la falta de engrosé determinaría la inexistencia del laudo por más que al proyecto inicial se agregue cualquier acta de discusión, ya que es necesario que se le dé forma de laudo a esos puntos de vista, incorporándolos a los resultados, considerandos y puntos resolutivos, para que engrosé el laudo y, en definitiva, su integración final, se perfeccione con las firmas de los miembros de la junta que deberá recoger el secretario para turnarlo después al actuario para que éste proceda a notificarlo personalmente a las partes.

4.4 PROCEDIMIENTO PARA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

El conflicto colectivo de naturaleza económica es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción que debe subsanarse mediante la

modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, por lo tanto el procedimiento del conflicto económico debe entenderse como un sustituto contencioso de la convención colectiva, porque la característica fundamental de este procedimiento está dada por su profunda vocación conciliatoria, dado que el Estado prefiere no comprometerse en decisiones que impliquen la modificación forzosa de las condiciones de trabajo y procura que sean las propias partes que conocen de las situaciones que existen de hecho dentro de las empresas las que en términos de ley solucionen la controversia porque un error de medida puede traer consecuencias perniciosas y provocar el cierre definitivo de una empresa, con su caudal de responsabilidades económicas y de desempleo, por lo tanto es claro que la solución convencional no es nada fácil y en el intento de arreglo intervienen situaciones de duda, desconfianza y, viejos agravios, que hacen difícil la solución, por lo que a nadie le cae mal la presencia del árbitro en quien de hecho se constituye la junta de conciliación y arbitraje, es por ello que la Ley establece que en la tramitación de este tipo de conflictos las juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio y para lograr este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, sin embargo cuando a través de este procedimiento se tramiten cuestiones relativas a la modificación, suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo y se ejercite el derecho de huelga, este suspenderá la tramitación de estos conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la junta o que se trate de una huelga por solidaridad con otra huelga, sin embargo no hay que olvidar que el conflicto económico es, en rigor, un choque entre la necesidad de preservar la existencia de una fuente de trabajo, así sea reducida, y los derechos individuales de los trabajadores al trabajo, en sí y a las condiciones de trabajo, por lo que de no poder resolver el

conflicto, al final de este habrá un cierre total de la empresa, sin recursos para el pago de indemnizaciones, de tal manera que los perjuicios, extendidos a toda la fuerza laboral e indirectamente a la sociedad, serán mucho mayores, es por ello que el criterio vigente en la ley, es el de tratar de conciliar siempre en este procedimiento del conflicto económico. El conflicto colectivo de naturaleza económica está íntimamente relacionado con el denominado "interés profesional", por lo que la petición para su tramite puede ser formulada tanto por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos como por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento "siempre que se afecte el interés profesional", y también puede ser planteado y eso es lo frecuente, por el patrón o patronos interesados, sin embargo ante la exigencia legal de que sea la mayoría de los trabajadores la que puede plantear el conflicto, debe concluirse que tratándose de grupos gremiales, generalmente minoritarios, no sería posible el planteamiento de un conflicto salvo que se tratara de trabajadores sindicalizados, pero también debe inferirse del texto legal que si es un sindicato gremial y por ende, minoritario, el que plantea el conflicto, su legitimidad no estará condicionada al apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, con lo que se hace notable la diferencia respecto del derecho de huelga; los requisitos que debe contener la demanda en este conflicto son: Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad; una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; así como las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide; la demanda deberá de ser acompañada de los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se soliciten; la relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo; un dictamen formulado por el perito para acreditar sus pretensiones según sea el caso; y las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la

contraparte. la junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a esta recepción en donde la ausencia del promovente produce el desistimiento de su acción, pero si el ausente es la contraparte, esta autoridad lo tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y en ese caso el promovente deberá hacer una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y deberá de ratificar su petición, sin embargo para el caso de que exista concurrencia de ambas partes, se iniciará la audiencia con una exhortación de la junta para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio que podría derivar, inclusive, de alguna sugerencia que juzgue conveniente hacer alguno de los miembros de la junta, con lo que el proceso conciliatorio se aproxima un poco a un acto de mediación y de ser así se dará por terminado el conflicto celebrando convenio que será aprobado por la junta y producirá todos los efectos jurídicos inherente a un laudo, pero en caso de que no exista un arreglo conciliatorio, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones, las cuales serán atendidas a excepción de las que por su naturaleza no pueden desahogarse, y en este caso se les señalará día y hora para ello. Lo anterior en la medida que el objetivo principal del procedimiento de los conflictos de naturaleza económica es la fijación de nuevas condiciones de trabajo, por lo que es evidente que la junta tendrá que apoyarse en opiniones técnicas que le proporcionen los elementos de juicio suficiente para ese propósito y es por ello que nombrará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que las partes a su vez designen un perito cada una de ellas, para que se asocie a los nombrados y rinda su dictamen por separado y también nombren una comisión, integrada por el número de personas que acuerde la junta, para que acompañe a los peritos en la investigación, pudiendo indicarles las observaciones y sugerencias que juzgue

convenientes y esa opinión permitirá junto con los otros elementos de prueba, dictar la resolución final; Para que los peritos designados por la junta puedan actuar como tales, deberán satisfacer los siguientes requisitos: ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos; estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y No haber sido condenado por delito intencional; El dictamen pericial consistirá en examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto y deberá de contener las proposiciones tendientes a resolver esos hechos, considerando entre otros muchos factores, la instalación de la empresa como es la maquinaria, los equipos, los muebles y enseres, lugar, medio ambiente, distancias de los lugares habitados, accesos, modernidad u obsolescencia de la industria, en su caso, etc., así como el sistema de trabajo, el nivel técnico del personal obrero, administrativo y directivo. Estado de la capacitación y adiestramiento, la tecnología en uso y su costo, la productividad, la dependencia del exterior para la adquisición de maquinaria, equipo, refacciones, insumos, etc., las condiciones del mercado y empresas competidoras, la línea de productos o servicios, mercancías en venta, etc., la composición y el número de fuerza de trabajo, así como el ausentismo, las condiciones de trabajo individuales o colectivas o derivadas de un contrato ley, la situación financiera fiscal, la organización administrativa, el estado de las relaciones industriales, las relaciones entre empresa y sindicato, al igual que la capacidad de crédito en su caso, es por ello que la ley aun cuando no se expresa con claridad se faculta a las partes para que en los primeros diez días de los treinta en que los peritos deben rendir su dictamen, les presenten directamente o por conducto de la junta o a través de las comisiones "las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sea tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes y por la misma razón se autoriza a los peritos a realizar investigaciones y estudios que juzguen

convenientes, pudiendo actuar con la mayor amplitud lo que les permite solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen convenientes; el dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos: los hechos y causas que dieron origen al conflicto; la relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores; Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos; Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos; la condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento; los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y la forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto, también la ley da una intervención importante a las partes y les permite formular observaciones al dictamen, sin olvidar las que hayan podido hacer valer sus propios peritos y los miembros de las comisiones y para este efecto se les concede un término de setenta y dos horas a partir de cuándo se les entregue una copia de dicho dictamen a cada una de ellas, agregando el original al expediente y para precisar la fecha, el secretario de acuerdos hará constar el día y hora que se haga entrega a las partes de esas copias, facultando a las juntas para citar a una audiencia de objeciones en que las partes podrán interrogar a los peritos en relación a sus peritajes y ahí también podrán ofrecer pruebas que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen, así mismo la Ley Federal del Trabajo otorga a las juntas facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos

informes a las autoridades, instituciones y particulares e interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales, este facultamiento está acompañado, además, de una regla específica que obliga a las autoridades, instituciones y particulares antes citados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten, por lo que una vez proporcionada esta información, las partes en un término de setenta y dos horas podrán formular escrito de alegatos y de no hacerlo en tiempo, se les tendrá por pedido su derecho el término para alegar y el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen dentro de los siguientes quince días que deberá contener: un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; un resumen del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes; una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la junta; una síntesis de los alegatos; y señalara los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto, posteriormente se le entregará una copia del dictamen a cada miembro de la junta, haciendo constar en autos el secretario las circunstancias de dicha entrega, así como la razón por la que se negaron a recibirlo en su caso, porque la referencia de la negativa de un miembro de la junta para recibir la copia del dictamen obedece al deseo de evitar dilaciones extraordinarias que podrían derivar del hecho de que el representante rebelde afirme no haber contado con la copia para poder comentar el dictamen con la parte que represente, por lo que una vez concluido lo anterior, se citará a una audiencia de resolución y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que fueron entregadas las copias del dictamen a los miembros de la junta en una sesión en la que se dará lectura al proyecto de resolución, los alegatos y las observaciones formuladas por las partes en donde esta autoridad a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las

condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

CAPÍTULO IV

EL DESISTIMIENTO COMO CAUSA DE TERMINACION DE LA HUELGA.

5.1 EL DESISTIMIENTO Y LOS EFECTOS QUE PRODUCE SU PLANTEAMIENTO.

El desistimiento es la dejación o el abandono del propósito, intento o plan que se tenía, la palabra proviene del latín *desistere* que en términos genéricos es contraerse al acto abdicatorio que lleva a cabo el actor en un juicio y que consiste en el reconocimiento del derecho de demandar con posibilidades de éxito.

En Derecho Civil se considera al desistimiento como el abandono o abdicación de un derecho o como la renuncia a un pacto o contrato cuya ejecución haya comenzado y fuera de los gastos secundarios que se hayan podido originar, no adquiere relieve de auténtico desistimiento el dejar sin efecto negociaciones o tratos preliminares para concertar un negocio jurídico.

En el Derecho Penal el desistimiento es la interrupción o apartamiento voluntario del delito intentado, de aquel cuya ejecución se había iniciado, en esta materia el desistimiento se opone al arrepentimiento, ya que éste último se produce después de consumado o frustrado el delito, y origina únicamente una circunstancia atenuante; sin embargo, en el caso del desistimiento, este surge desde el momento en que la voluntad criminal ha desaparecido y si los actos externos no configuran lesión jurídica tipificada en el Código Penal, lo cual produce la absolución

En Derecho Procesal es el abandono, deserción o apartamiento de acción, demanda, querrela, apelación o recurso. los autores de derecho procesal han considerado el desistimiento como un acto de auto composición o forma de resolver amigablemente un proceso, para ellos constituye uno de los modos extraordinarios y diferentes de evitar la sentencia, ya que es el medio por el cual

se puede poner fin a la pretensión planteada, por lo que consideran que en términos generales el desistimiento es la renuncia que realiza la parte actora a los actos procesales o a su pretensión litigiosa y consideran que existen cuatro formas en que puede presentarse esta renuncia que son el desistimiento de la acción, el desistimiento de la instancia, el desistimiento del derecho, y el desistimiento de un acto del procedimiento.

5.2 EFECTOS JURÍDICOS DEL DESISTIMIENTO EN EL DERECHO PROCESAL MEXICANO.

El planteamiento del desistimiento dentro de los juicios promovidos en las diversas materias de derecho, es el acto procesal mediante el cual se manifiesta el propósito de abandonar una instancia y de no continuar el ejercicio de una acción, respecto a la reclamación de un derecho o la realización de cualquier otro trámite de un procedimiento iniciado, de la siguiente manera:

El desistimiento de la acción es el acto unilateral que extingue la relación jurídico-procesal, por que quien le haya intentado deja sin efecto legal alguno su propósito inicial, sin embargo varia la intención del reclamante según el estado que guarde el procedimiento o la clase de juicio de que se trate, ya sea civil, mercantil, penal o del trabajo, en virtud de que desistida la acción y aceptada la circunstancia de abandonar los medios de obtener determinados efectos jurídicos para el momento en que deba pronunciarse la sentencia, produce como resultado la inexistencia del juicio y la situación legal se regresa al estado en que se encontraban las cosas antes de iniciarse el pleito, independientemente de lo antes mencionado, el desistimiento de la acción trae aparejada como consecuencia la no afectación del derecho, ya que el mismo subsiste como obligación natural, por lo que puede haber desistimiento de la acción sin que ello implique renuncia a un derecho, cuando no se demuestre tal derecho en un momento dado, por lo cual la cosa juzgada resultará una figura jurídica inoperante, por carecer la misma de

fundamento legal para producir efectos en tales situaciones y tratándose de la excepción de litispendencia no producirá su alegación en un nuevo juicio, toda vez que al haber concluido el pleito anterior, surtió efectos el desistimiento de la acción que se intentó y en cuanto a las medidas precautorias quedan sin efecto alguno por que al abandonarse la acción todas las diligencias cautelares carecen de cualquier justificación que pudiera alegarse, así mismo no podrá existir ninguna retractación, ya que al admitirse el desistimiento se da por concluida toda relación procesal entre los litigantes y cualquier pretensión posterior queda sin materia.

El desistimiento de la instancia es distinto al de la acción, ya que sólo produce la renuncia de los actos procesales realizados ante una autoridad, ya que iniciada la acción, lo único que ocurre es que se suspende el procedimiento, por convenir su abandono al interés del demandante, para conservar un derecho y dejar subsistente la posibilidad de exigirlo en un nuevo proceso con elementos distintos, en otras palabras, el desistimiento de la instancia implica solamente la renuncia de los actos del proceso y deja subsistente la pretensión del actor, pero siempre que lo admita el demandado, en estos casos las cosas vuelven al mismo estado que tenían antes de la presentación de la demanda, pero quien se desiste está obligado a pagar a la contraparte las costas y los daños y perjuicios que se causaren, salvo convenio en contrario.

El desistimiento del derecho es la abdicación de la pretensión jurídica e implica la renuncia de la acción y la continuación de los trámites del procedimiento, ya que las actuaciones correspondientes no podrían llevarse adelante si se carece de sustentación legal, que es el principio y fin de toda controversia. Muy discutible ha sido entre los autores de las diferentes materias el posible desistimiento de un derecho, por presentarse situaciones en las que éste resulta irrenunciable, como es el caso de lo que establece el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo la cual señala que siendo las disposiciones en ella contenidas de estricto orden público, no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce del

ejercicio de los derechos, cualquier estipulación escrita o verbal que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos consignados en las normas de trabajo, sin embargo en otras materias, como la familiar, se estima improcedente el desistimiento del derecho a investigación de la paternidad, el derecho a los alimentos que deben proporcionarse a los menores de edad, y en materia penal, también es improcedente la acción pública una vez iniciada ésta, es por ello que el Código de Procedimientos Penales establecía en su artículo 30 que intentada una acción y fijados los puntos cuestionados cualquier modificación o alteración en el proceso podría tener lugar únicamente en los casos que determinara la ley, por lo cual se agregaba en la misma disposición, que el desistimiento de la demanda sólo importaba la pérdida de la instancia mediante el consentimiento del demandado, por otra parte, el desistimiento de la acción extinguía ésta aún sin consentimiento del reo, provocando ambos desistimientos el efecto de que las cosas volvieran al estado que tenían antes de la presentación de la demanda, sin embargo en reforma reciente a este precepto legal se ha dispuesto que admitida la demanda, así como formulada la contestación, ni una ni otra pueden modificarse salvo los casos en que la ley lo permita, agregándose que el desistimiento de la demanda que se realice con posterioridad al emplazamiento, requiere para que proceda legalmente que el demandado consienta en ello, por cuanto podría existir afectación de sus intereses si la acción hubiese estado indebidamente intentada.

Por lo que respecta al desistimiento de la acción, se aclaró que ésta se extingue aún cuando no lo consienta el demandado, con base en el principio de que no puede procederse más allá de las pretensiones del interesado, ya que se trata de un desistimiento cuyos efectos son totales, en tanto que el desistimiento de la demanda produce el efecto de que las cosas vuelvan al estado que tenían antes de la presentación de aquella y la sanción para quien desista con

posterioridad al emplazamiento obliga a quien lo hace al pago de costas, daños y perjuicios, salvo convenio en contrario.

Finalmente debemos hacer notar que en materia laboral se regula el desistimiento en beneficio del trabajador ya que la Ley Laboral de 1931 en su artículo 479 establecía que "se tendría por desistido al actor de cualquier juicio laboral que no promoviese la continuación del procedimiento por más de tres meses, de estar pendiente de cualquier promoción necesaria para su desarrollo normal", interpretando esta disposición legal la suprema corte de Justicia de la nación, sentó en la tesis jurisprudencia numero 256, páginas 240 y 241, del apéndice de jurisprudencia correspondiente a los años de 1917 a 1975 que "examinados los diversos momentos procesales a partir de la presentación de la demanda hasta los alegatos, tanto en lo que se refiere a la intervención que en el procedimiento tienen los tribunales del trabajo, como en las diversas cargas procesales u obligaciones de las partes, se llega a la conclusión de que cuando en el procedimiento no se hayan llegado a formular los alegatos, debe mediar promoción de parte, ya sea para pedir el señalamiento de la audiencia para solicitar la fijación de nueva fecha si no se ha podido verificar la misma, o para el desahogo de pruebas, y de no hacerse así opera el desistimiento de la acción por morosidad de la parte actora durante tres meses o más y que esta disposición fue modificada en la ley federal del trabajo vigente para establecer en el artículo 773 que "se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. Cuando se solicite se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará la resolución que proceda", por lo que, en consecuencia, aparte de haber extendido a seis meses el término para la procedencia del

desistimiento, es preciso convocar a una audiencia en la que actor y demandado puedan manifestar lo que a sus intereses convenga respecto del desistimiento y así ofrecer las pruebas que les permitan acreditar tales manifestaciones, sin cuyo requisito en tribunal del trabajo estará impedido de pronunciar resolución para declarar desistido al actor de su reclamación, el objetivo de esta reforma ha sido proteger a los trabajadores de su desconocimiento procesal y de la incuria en que incurren muchos de sus apoderados, por morosidad o desinterés en los juicios en que intervienen.

En resumen debemos señalar que son muy diferentes los efectos del desistimiento en el enjuiciamiento civil, penal y laboral, ya que en el juicio penal desistir de una querrela o acusación no termina con el proceso que sigue de oficio, salvo tratarse de algún delito de acción exclusivamente privada, mientras que en el enjuiciamiento civil el artículo 131 del Código de Procedimientos Civiles vigente en el Estado de Quintana Roo, establece que operará de pleno derecho la caducidad de la primera instancia cualquiera que sea el estado del juicio desde el emplazamiento hasta antes de que concluya la audiencia de pruebas, alegatos, y sentencia, si transcurrido ocho meses contados a partir de la notificación de la última determinación judicial no hubiere promoción de cualquiera de las partes, estableciendo además que la caducidad extingue el proceso, pero no la acción, por todo lo mencionado podemos decir que es más frecuente que se dé el desistimiento de la acción o de la instancia, que el desistimiento de determinados actos procesales, en los casos en que una de las partes con el propósito de agilizar el procedimiento y concluir la instrucción del mismo por el juez, renuncia a un privilegio o actuación para permitir la continuación del juicio o evitar la presentación de incidentes que lo prolonguen, esta situación se presenta cuando alguna de las partes desiste del desahogo de una prueba y ajusta el resultado del proceso al contenido de las demás que hayan sido ofrecidas y desahogadas.

5.3 BASES LEGALES QUE SUSTENTAN LA ADICIÓN DE LA FRACCIÓN V AL ARTÍCULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La huelga es el instrumento de presión legal que tiene la clase trabajadora para suspender temporalmente sus actividades laborales con la finalidad de alcanzar el cumplimiento y la obtención de mejores condiciones en su trabajo, este fenómeno social constituye un vínculo colectivo encaminado a equilibrar la fuerza de los trabajadores con las de su patrón y, en muchos casos, a superarlas, mismo instrumento que se encuentra limitado por la ley al especificar las causas de terminación de la huelga, omitiendo establecer una forma en la cual, la clase obrera, en cuyo beneficio fue otorgado el derecho de huelga por el legislador, esté en aptitud de dar por terminado en forma voluntaria el procedimiento que inicia al ejercitarla o al advertir que se han extinguido los motivos que la orillaron a su ejercicio, evitando con ello que ese derecho cumpla sus propósitos de obtener el equilibrio y la armonía de las relaciones laborales existentes entre patrones y trabajadores cuando el procedimiento especial de huelga no encuentra cabida en la ley para concluirse más de que por alguna de las causales precisadas en la Ley, en la cual no figura el desistimiento como causa de terminación, entendiéndose por ésta la voluntad del sindicato actor de concluir con el procedimiento por convenir a los intereses comunes de sus representados y no requerirse intervención directa del patrón, de alguna autoridad o árbitro.

Sin embargo, este derecho se ve limitado por el hecho de que la ley laboral no regula el desistimiento como causa de terminación de la huelga ni determina la forma en la cual puede llevarse a cabo el desistimiento, a pesar de que menciona ésta forma de terminación en los conflictos individuales en el contenido de los artículos a continuación se transcriben y en los criterios que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación que también se relacionan:

Artículos de la Ley Federal del Trabajo que hablan del desistimiento

Artículo 773.- Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de la parte o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Artículo 874.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Artículo 906.- Párrafo 1º. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

Si el promoverte no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud.

Jurisprudencias que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación al desistimiento:

COMPETENCIA SIN MATERIA.

Si el expediente remitido por la Junta Federal contendiente, aparece un acuerdo por la misma, en el que se aprobó el convenio celebrado por las partes, condenando a éstas a estar y pasar por él en todo tiempo como si se tratara de un laudo ejecutoriado, y tuvo por desistido al sindicato emplazante de su pliego de peticiones con el que se inició el expediente, y por levantado el estado de huelga con todas sus consecuencias legales inherentes que se planteó a la compañía, mandado archivar el expediente como asunto totalmente concluido, resulta que no existiendo ya el conflicto laboral entre actores y demandados, cesa el motivo que dio origen a la competencia.

Competencia 1/51. Suscitada entre la junta central de conciliación y arbitraje del estado de Jalisco, tercera comisión especial y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Grupo Especial Número Diez. 10 de mayo de 1960. Unanimidad de quince votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Sexta época aislada

Fuente. Semanario Judicial de la Federación Volumen.

Primera parte, XXXV Página. 30

No. De Registro: 258,380 Instancia.

Pleno Materia (s): Laboral

HUELGA, ES ACCIÓN DE CARÁCTER PERSONAL Y NO SINDICAL

Cuando un sindicato inicia un movimiento de huelga que es declarado inexistente, y promueve juicio de garantías, del cual se desiste por llegar a un acuerdo con la empresa, y cierto número de miembros de ese sindicato, mostrándose inconforme presenta un escrito ante el Juez del amparo, manifestando su inconformidad con dicho desistimiento y solicitando la

continuación del procedimiento en el juicio constitucional, es correcto que el indicado Juez sobresea en cuanto al sindicato, y que ordene la continuación del juicio de garantías por lo que hace a los trabajadores sindicalizados, inconformes con el desistimiento del referido organismo; porque si el artículo 460 de la ley federal del trabajo establece que los sindicatos pueden comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar directamente o con intervención del sindicato, y por otra parte, de los términos en que están concebidos los artículos 258 y 259 de la mencionada ley, claramente aparece que la huelga es un derecho personal de cada trabajador, ya que en ellos se expresa quien coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores y huelga la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, es claro que siendo la huelga un derecho personal, el sindicato no es sino un representante legal de los huelguistas, y como con esa representación reclamó en el juicio de amparo la resolución de inexistencia de huelga, es infundada la afirmación de la quejosa, de que la acción ejercitada por el susodicho sindicato, al promover la huelga, debe considerarse como una acción de carácter sindical y no como acción de carácter individual de los trabajadores.

Queja en amparo en materia de trabajo 532/48. "La Perfeccionada",
S. A. 21 de julio de 1949. Mayoría de tres votos. Ausente: Emilio Pardo Aspe.
Disidente: Hermilo López Sánchez. La publicación no menciona el nombre
Del ponente. Engrosé: Enrique Pérez Arce.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: C I

Página: 679

No. De Registro: 369,601 Aislada

Materia (s): Laboral

JUNTAS, ARBITRAJE DE LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO

Si en la audiencia de conciliación las partes celebraron un convenio en el cual estipularon esencialmente que sometían todos los puntos litigiosos, en los términos del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo al arbitraje de la Junta, y como consecuencia de esto, el sindicato actor se desistió de los emplazamientos de huelga que formuló, sometiendo sus diferencias al arbitraje; si además las partes convinieron en que se llevara a cabo dicho arbitraje, previa la celebración de una audiencia de pruebas y alegatos, conviniendo también las mismas partes en que, una vez celebrada la audiencia, sin mayor trámite y con las pruebas existentes en autos y las que en aquélla fueren aportadas, la Junta responsable después de celebrada la audiencia de pruebas, dictó su resolución y en ésta fijó los puntos litigiosos y decidió el negocio, sin haberse, seguido ninguno de los trámites determinados por los artículos 532, 533, 535 y 538 de la Ley Federal del Trabajo aceptó en sus términos la renuncia al contenido de esas normas establecida por convenio; pero tal estipulación es nula de pleno derecho, porque infringe disposiciones de orden público como son las que regulan el procedimiento en sus formas sustanciales, mismo que no constituye un fin jurídico del que haya sido lícito disponer a los interesados y por ello carece de valor, en cuya virtud, la omisión de los trámites a que se refieren los preceptos ya citados, especialmente los relativos a la obligación de interrogar a los representantes que integran la Junta, sobre si necesitan mayor instrucción para mejor proveer; a la obligación del auxiliar, de formular el dictamen con los elementos que señala el tercero de los artículos anotados y a la celebración de la audiencia a que se contrae el artículo 538, en relación con los subsecuentes, implica necesariamente la indefensión de la parte demandada, según lo tiene resuelto esta suprema corte en diversas

ejecutorias y, por tanto, es pertinente otorgar a la promoverte el amparo de la justicia dé la unión para la reposición del procedimiento, a partir del trámite que marca el artículo 532 de la ley federal del trabajo, debiéndose observar las demás normas del propio capítulo cuarto del capítulo cuarto del Título IX del citado ordenamiento, hasta engrosarse por el auxiliar el laudo respectivo, en la forma pertinente, según el acta de votación del negocio, y autorizarse el laudo correspondiente.

Amparo directo en materia de trabajo 1674/45. M. Doring y Compañía, sucesores y coagraviados. 8 de agosto de 1945. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Quinta Época Instancia: Cuarta Sala Fuente. Semanario Judicial de la Federación Tomo.

LXXXV Página. 938

No. De Registro: 372, 531 Aislada

Materia (s): Laboral

REVISIÓN, DESISTIMIENTO DE LA HUELGA.

Si se ha pedido amparo por un sindicato respecto de la imputabilidad de una huelga, y uno de los trabajadores aisladamente se desiste del recurso de revisión, tal desistimiento no es de aceptarse porque el amparo no fue propuesto por cada trabajador aisladamente sino por el sindicato respectivo, y porque siendo el objeto de la huelga el que se otorgue un contrato colectivo de trabajo, éste es un derecho sindical que no pueden ejecutar aisladamente los miembros del sindicato sino sólo la persona moral del mismo.

Amparo en revisión en materia de trabajo 6732/43. Álvarez Jesús. 11 de julio de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Hermilo López Sánchez. Quinta Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: LXXXI Página: 699

No. De Registro: 373,862 Aislada.

En conclusión debemos señalar que aunque la huelga es un medio de presión legal que tienen los trabajadores para hacer valer los derechos colectivos consignados en la Ley Federal del Trabajo, este ordenamiento jurídico no señala el desistimiento como forma voluntaria del accionante para su conclusión, en virtud de que no lo regula como una causal de terminación de los conflictos de huelga, es por ello que se propone la adición de la fracción V al artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo a fin de que los trabajadores puedan gozar del derecho de dar por terminada la huelga a través del desistimiento porque así conviene a sus intereses y mantener el equilibrio y armonía de las relaciones laborales con su patrón.

5.4 CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE ADICIÓN DE LA FRACCIÓN V, AL ARTÍCULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La huelga tiene como finalidad establecer un vínculo colectivo encaminado a equilibrar la fuerza de los trabajadores con las de su patrón, sin embargo este propósito está limitado debido a que no se prevé el desistimiento como una causa para dar por terminadas las huelgas, ni se encuentra regulada en forma alguna para los procedimientos colectivos especiales de huelga en la Ley Federal del Trabajo a pesar de que en la práctica los sindicatos ejercen acciones a efecto de renunciar a la continuación de los procedimientos citados ya iniciados en la búsqueda del beneficio de los intereses comunes de los trabajadores que representan, especialmente, cuando advierte que esas acciones coadyuvarán a la conservación del equilibrio y armonía de las relaciones laborales entre sus representados y sus patrones, permitiéndose con ello que el medio de presión legal que tienen los trabajadores para reclamar sus derechos colectivos ante la clase patronal tenga mejor eficacia en ese sentido al establecer una forma

fundada en la ley de terminación del procedimiento especial de huelga iniciado cuando advierten que el ejercicio de su voluntad es suficiente para dar cabida a los propósitos buscados con el derecho en mención, es decir, el equilibrio y armonía de sus relaciones de trabajo con el patrón, es por ello que, con el presente trabajo, se propone la adición de la fracción V del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, el cual en la actualidad dice:

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

Y con la modificación que se propone debe de decir:

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;
- IV.-Por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.
- V.- Por desistimiento.

Con la reforma antes descrita se pretende otorgar mayor eficacia al propósito de derecho de huelga de que sea un verdadero instrumento de presión patronal para obtener el equilibrio y armonía entre trabajadores y patrones, sin que se requiera intervención del patrón, de autoridades o de terceros, como actualmente prevé a ley y buscando también que las autoridades laborales encuentren bases legales, que robustezcan las jurídicas existentes y las formas prácticas de actualidad, para resolver favorablemente y fundado en la ley petición de los sindicatos de dar por terminado el conflicto de huelga iniciado, en beneficio de la clase trabajadora, en la fracción V del artículo 669 de la Ley Federal del Trabajo que se propone.

CAPITULO VI

EL DESISTIMIENTO EN OTRAS REGLAMENTACIONES DE AMERICA Y EUROPA.

6.1. EL DESISTIMIENTO EN ESPAÑA

En España, existen tres formas para dar por terminada la huelga y son las siguientes:

- 1.- El desistimiento.
- 2.- El acuerdo.
- 3.- Por arbitraje obligatorio.

El desistimiento de los trabajadores por cualquier causa: El artículo 8.2. RDLRT, prevé que en cualquier momento los trabajadores pueden dar por terminada la huelga, por haber conseguido lo que reivindicaban, por haber agotado su capacidad de resistencia, por haberse sometido a un procedimiento de conflicto colectivo, etc. La desconvocatoria habrá de exteriorizarse para que el empresario la conozca, lo que corresponderá a quienes la convocaron.

Por pacto a acuerdo de las partes en conflicto (artículo 8.2. RDLRT) Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo, desde el momento del pre aviso y durante la huelga, el comité de huelga y los empresarios afectados deberán negociar para llegar a un acuerdo. El pacto al que lleguen tendrá la misma eficacia que lo acordado en un convenio colectivo estatutario o extra estatutario, dependiendo de la legitimación que ostenten los representantes de los trabajadores que lo negocien y de que se hayan observado o no los restantes requisitos formales y procedimentales del Título III del ET (SSTS22 enero de 1994, 8 de junio de 1999 y 2 de febrero de 1999).

Por arbitraje obligatorio: Artículo 10.1 RDLRT establece procedimiento excepcional para dar fin a la huelga cuando se den determinadas circunstancias.

El gobierno, a propuesta del ministerio del trabajo teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine por un periodo máximo de dos meses o de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. Lo anterior no obstante, la STC 11/81 ha considerado inconstitucional la facultad del gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no la facultad de instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros. A partir de la existencia del laudo arbitral los trabajadores afectados no podrán mantener la huelga legalmente.

Siendo España el único lugar de habla hispana en donde se encontró el desistimiento como una forma legal para dar por terminada la huelga, ya que en Chile, Costa Rica, Perú, Colombia y los demás países en Latino América no se encuentra esta la figura del desistimiento.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Con lo descrito en el primer capítulo quedó demostrado que solo a través de la unión de los trabajadores ha evolucionado históricamente el derecho de huelga y se ha logrado la trascendencia jurídica que tiene hoy en día este derecho.

SEGUNDA.- En el primer capítulo se vio que como consecuencia del dinamismo social y los cambios estructurales, que ha vivido nuestros días se dio la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo de 1970, para incluir en ella durante la de 1980 modificaciones sustanciales a la parte procesal, particularmente en lo relativo a las bases legales para promover la huelga.

TERCERA.- Con lo descrito en el segundo capítulo quedó demostrado que el derecho colectivo del trabajo tiene los lineamientos legales para lograr que los trabajadores y los patrones puedan formar coaliciones y sindicatos para el estudio y mejoramiento de sus respectivos intereses, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo es da el reconocimiento de jurídico de personas morales para efectuar actos de representación ante todo tipo de personas y autoridades,

CUARTA.- Con lo descrito en este trabajo de tesis queda claro que con la celebración de los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley se pueden pactar mejores condiciones de trabajo para que los trabajadores y los patrones alcancen la armonía y el equilibrio dentro de la empresa o establecimiento.

QUINTA.- Dentro del contenido de la tesis se contemplan las bases legales y los principios procesales del trabajo que como directrices deben observar las juntas, durante la aplicación de los procedimientos que tramitan para resolver las controversias de huelga que plantean los trabajadores, con la finalidad de poder alcanzar la mayor eficacia, en la aplicación de las normas de trabajo.

SEXTA.- Quedó demostrado con los razonamientos lógico jurídicos que contiene el presente trabajo que la falta de regulación del desistimiento en el

artículo 469 de la ley laboral limita los derechos de los trabajadores cuyo propósito ampara la huelga, por cuanto que la ley permite a los sindicatos en representación de los trabajadores iniciar el procedimiento de huelga en su beneficio de estos, pero en ningún caso precisa que también por su voluntad y en busca de la protección de los intereses comunes obreros se concluya, además de que genera vicios por parte de las autoridades laborales al aprobar el archivo de los procedimientos especiales de huelga aún ante la falta de disposición legal que funde debidamente su resolución.

SÉPTIMA.- Derivado del análisis efectuado a los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se refieren al desistimiento y a los criterios de jurisprudencia emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que se contemplan en el quinto capítulo de esta tesis, se demuestra que es necesario adicionar una fracción al artículo 469 de la ley en mención, con la finalidad de que los trabajadores que integran la mayoría en una empresa o establecimiento puedan dar por terminadas las huelgas a través del desistimiento, sin que se afecte por ello el interés colectivo.

OCTAVA.- Con la propuesta de adición de la fracción **V** al artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo se busca lograr que los trabajadores que conformen la mayoría de una empresa tengan la oportunidad de dar por terminada la huelga que promovieron y de esa manera también terminar con los vicios que actualmente tienen en Juntas de conciliación y arbitraje en materia de huelga ante la carencia de base legal para concluir el procedimiento de huelga por voluntad del sindicato actor.

NOVENA.- Con la adición de la fracción **V** al artículo 469 de la Ley Laboral para regular el desistimiento como causa legal para dar por terminadas las huelgas se alcanzarían los verdaderos fines que persigue el derecho colectivo del trabajo, en virtud de que los trabajadores estarían en aptitud de terminar el procedimiento de huelga o el movimiento de huelga al advertir la cesación o

desaparición de los hechos o causas que las motivaron en forma voluntaria sin la intervención directa de su patrón de alguno de sus representantes ni de árbitros, en aras de preservar el equilibrio y armonía en las relaciones laborales y de la protección de sus intereses comunes sin necesidad de seguir un juicio o procedimiento arbitral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso Mellado, Carlos Luis, Proceso de Conflicto Colectivo: Sistemas Cananea, Editorial Cehsmo, México, 2004.
- Carro Gelmo, Alberto José, Introducción al Sindicalismo, Editorial Casa Provincial de Caridad, México, 2004.
- Charis Gómez, Roberto, Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2004.
- Dávalos, Juan, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, México, 2003.
- De Buen Lozano, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Editorial Porrúa, México, 2004.
- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I y II, Editorial Porrúa, México, 2004.
- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 2004.
- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2004.
- Lastra Lastra, José Manuel, Derecho Sindical, Editorial Porrúa, México, 2004.
- Macchiavelo Contreras, Guido, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, México, 2004.
- Puig Hernández, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Editorial Porrúa, México, 2004.
- R. Colosio, Thomas/Berkeley, Eliot Arthur, Negociación Colectiva; el Arte de Conciliar Intereses", Editorial Limusa, México, 2004.
- Santos Azuela Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2004.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Porrúa, México, 2004.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Código de Procedimientos Civiles del estado de Quintana Roo
- 4.- Código Penal del estado de Quintana Roo.
- 5.- Código Civil del estado de Quintana Roo.
- 6.- Código de procedimientos penales del estado de Quintana Roo.
- 7.- <http://www.inegi.org.mx/>

DATOS DE LA TESIS

DATOS DEL ASESOR

Nombre: Jorge Antonio Cortés Castillo

Ocupación: Licenciado en Derecho

Número de expediente: 09017823

Domicilio: Calle 40 Número 1461 con calle 3 sur Colonia San Miguel I

Teléfono de Domicilio: 987 85 70 895

Celular: 987105 56 77.

Correo electrónico: jorgecortes966@hotmail.com

DATOS DE LA ALUMNA QUE PRESENTA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Nombre: María Cándida Rivero Gasca.

Número de cuenta: 406513133

Carrera: Licenciatura en Derecho.

Domicilio: Calle Lirio, Manzana 3, Lote 11, Fraccionamiento Miraflores.

Teléfono de domicilio: 987 87 2 67 29.

Teléfono personal: 987 100 40 64.

Correo electrónico: candacan@hotmail.com

