



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**ANÁLISIS DEL DEPÓSITO DE LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ANTE LA JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**T E S I S
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:**

LAURA SALAZAR CARRILLO

**ASESOR DE TESIS:
LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**

Ciudad Universitaria, 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haberme dado la vida y haberme permitido llegar hasta este momento, por acompañarme a cada paso que doy y ser mi guía, por ser mi fortaleza en esos momentos de debilidad, por ser mi lumbrera y fuente de sabiduría. Por iluminar mi mente y haber puesto en mí camino a todas y cada una de las personas que han sido soporte, ayuda y compañía durante toda mi vida y formación académica. Por mostrarme día a día que con oración, humildad y paciencia todo es posible.

A mí amada Universidad Nacional Autónoma de México, por haberme abierto las puertas de su casa de estudio y brindarme la oportunidad de hacerme llamar alumna suya.

A mí querida Facultad de Derecho, por instruirme y formarme.

A todos y cada uno de los profesores que con entereza y dedicación sembraron en mí el amor por el Derecho.

Al Lic. Manuel Gutierrez Natividad por aceptar ser mi asesor, gracias "PROF." por su paciencia, dirección, apoyo y confianza, por guiar mis ideas y su aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador, gracias por su orientación y participación oportuna, que fueron clave para la realización de este trabajo.

A los Lics. Alejandro Peña Pérez e Ilhiana Peña Rangel, por ser los ángeles que el Señor puso en mí camino y haberme brindado la oportunidad de tener otra vida, llena de felicidad y aprendizaje, gracias por su confianza, apoyo y amistad, Dios los guarde y bendiga siempre.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; a su magnífica biblioteca, en particular a Verónica Gobera y María Luisa Ruíz Aguirre, por su tolerancia en el préstamo de libros. A la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos, encabezada en las anteriores administraciones por los Lics. Gary J. Pérez Grijalva y Guillermo Eduardo Roca Santos Coy, así como en la actual, por el Lic. Guillermo Martín Hernández Galindo, por haberme facilitado los medios suficientes para llevar a cabo el desarrollo de esta propuesta.

Al Lic. Benjamín Pereyra Soto, anterior Director de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, por toda su paciencia y disponibilidad, por su participación enriquecedora para la realización de este trabajo, gracias por su ayuda y amistad, siempre estará en mí corazón.

A mis compañeros de trabajo y litigantes que con sus participaciones y ánimo, hicieron posible este sueño, de manera muy especial gracias Lic. José Luis Licea, Lic. Ray (mi esferita cascabelera), Lic. Juan Manuel Maldonado, Lic. Gloria Orizaba, Lic. Víctor Felipe Aguirre Torres, Lic. Leonor Velázquez y Lic. Víctor Villegas (mis papas adoptivos), Lic. Gabriel Andrade, Lic. Alberto Carbajal, Lic. Alejandro

González y Vera, Lic. Guillermo Rosales, Lic. Verónica Mondragón, Lic. Alfredo Gaytán, Lic. Enrique Fonseca, Lic. Ivonne Aguilar, Lic. Ela Romero, Lic. Emma Rodríguez Albavera (Houston, tenemos problemas!), Lic. Lolita, Lic. Joel Ramón, Lic. Lupita López, Ing. Carlos Fabela, Lic. Carlos Saldaña, Lic. Dalia, Lic. Irma Ayala, Lic. Arturo Rivera, Lic. Guillermo Domínguez, Lic. Mauricio X. Garduño, Normita Mora, Esther Torres y Alejandrina, gracias, por toda su ayuda y guía.

A mí familia por ser el pilar más importante de mi vida, sin importar las diferencias de opiniones que tengamos. Gracias por compartir estos momentos tan significativos, juntos, conmigo. Especialmente gracias Tíos Paco y Socorro por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. Y aunque ya no estás físicamente conmigo, **JOSE INES REYES MORALES, "PAPITO"**, sabes que nunca dejare de agradecerte por haberme adoptado como tu hija, por ser el único padre que tuve, por haber creído en mí, por haber estado siempre dispuesto a escucharme, apoyarme y ayudarme en cualquier momento de mi vida, **ESTA TESIS ES PARA TI**, siempre te amaré.

A mí amado Rafita, por la ayuda que siempre me ha brindado, por estar a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más oscuras y tormentosas, ofreciéndome esperanza, apoyo y motivación. Gracias por creer en mí, por tu amor, tu espíritu alentador, permanente cariño y comprensión, contribuyendo incondicionalmente para el logro de esta meta. Sólo puedo decir que "eres la historia más bonita, que el Gran Arquitecto escribió en mi vida". Gracias por estar en mí vida.

Al Lic. Marcos Moreno Leal, por su bondad, por creer en mí y haberme brindado la oportunidad de convertir este sueño en una realidad, gracias por todo su apoyo, por motivarme a seguir adelante en esos momentos de desesperación y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a Usted por siempre mi corazón y profundo agradecimiento.

Gracias infinitas a todos aquellos que de una u otra forma me acompañaron a lo largo de mi desarrollo profesional.

De forma muy personal gracias a mis amigos y compañeros de estudio, por su apoyo y ayuda, tanto en las buenas como en las malas, por sus palabras de ánimo y por acompañarme en los momentos de crisis y felicidad, por el equipo y lazos de amistad que formamos, gracias por permitirme ser parte de un gran grupo de profesionales, gracias Abraham, Acevedo Corpus, Adrianita, Almita, Irmix, Jerónimo, José Luis Gutiérrez, Kika, Leonardo, Liz Alejandra Luckie, Loro, Lú, Luis Castro, Magdis, Marthita Mercado, Miguelito Carbajal, Oye Chucho, Pattita Fera, Pepito, Prestegüi, Rita, Rosario, Rubén, Sarita y Toñito V. Galván, gracias, porque sin ustedes no hubiera logrado esta meta.

UBI SOCIETAS IBI IUS ET IUS SEMPER LOQUITUR

"Donde hay sociedad, hay Derecho y el Derecho siempre habla".

INDICE

ANÁLISIS DEL DEPÓSITO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

| | |
|--------------------|---|
| INTRODUCCIÓN | I |
|--------------------|---|

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

| | |
|---|----|
| 1.1. Derecho Colectivo del Trabajo..... | 1 |
| 1.2. Sindicato..... | 4 |
| 1.3. Contrato Colectivo de Trabajo..... | 6 |
| 1.3.1. Depósito del Contrato Colectivo de Trabajo..... | 11 |
| 1.4. Huelga..... | 12 |
| 1.4.1. Emplazamiento a Huelga..... | 15 |
| 1.5. Jurisprudencia..... | 18 |
| 1.5.1. Diferencia entre el término Jurisprudencia y Tesis Aislada..... | 21 |
| 1.6. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje..... | 25 |
| 1.7. Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo..... | 47 |
| 1.8. Principios Generales del Derecho..... | 56 |
| 1.8.1. Principio General del Derecho “primero en tiempo, primero en derecho”..... | 58 |
| 1.9. Amparo Indirecto..... | 58 |
| 1.10. Informe Justificado..... | 61 |
| 1.11. Resolución Judicial..... | 63 |
| 1.12. Término Nugatorio..... | 65 |
| 1.13. Seguridad y Certeza Jurídica..... | 66 |
| 1.14. Justicia..... | 75 |
| 1.15. Derechos Humanos Fundamentales..... | 79 |
| 1.16. Tratados Internacionales..... | 82 |

CAPÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

| | |
|---|-----|
| 2.1. Antecedentes Internacionales del Contrato Colectivo de Trabajo..... | 90 |
| 2.1.1. Edad Antigua..... | 90 |
| 2.1.2. Edad Media..... | 97 |
| 2.1.3. Edad Moderna..... | 108 |
| 2.1.4. Era de la Prohibición o Edad Heroica..... | 126 |
| 2.1.5. La Era de la Tolerancia..... | 134 |
| 2.1.6. El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria..... | 135 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 2.2. | Antecedentes en México del Contrato Colectivo de Trabajo..... | 141 |
| 2.2.1. | Época Precolonial..... | 143 |
| 2.2.2. | Época Colonial..... | 148 |
| 2.2.3. | Época Independiente..... | 151 |
| 2.2.4. | Época Pre-Revolucionaria..... | 157 |
| 2.2.5. | Época Revolucionaria..... | 162 |
| 2.2.6. | Periodo Pre-Constitucional..... | 165 |
| 2.2.7. | Periodo Constitucionalista..... | 170 |
| 2.2.8. | Época Post-Constitucional..... | 174 |
| 2.2.9. | Época Moderna..... | 176 |
| 2.2.10. | Época Contemporánea..... | |

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO NACIONAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

| | | |
|--------|---|-----|
| 3.1. | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... | 186 |
| 3.2. | Ley Federal del Trabajo..... | 186 |
| 3.3. | Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Capítulo X, Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, artículo 34, fracciones I y II..... | 189 |
| 3.4. | Requisitos de procedencia para el depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, criterios..... | 191 |
| 3.4.1. | Competencia Federal..... | 191 |
| 3.4.2. | Personalidad de las partes contratantes..... | 192 |
| 3.4.3. | Legitimidad del sindicato, por rama industrial o por territorio..... | 192 |
| 3.4.4. | Requisitos que debe contener el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo..... | 193 |
| 3.5. | Procedimiento para el depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje..... | 200 |
| 3.6. | Proyectos de acuerdo emitidos por la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo..... | 203 |
| 3.7. | Tesis Aisladas y Jurisprudencias aplicables al depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo..... | 218 |

CAPÍTULO CUARTO

EFFECTOS DEL “NO DEPÓSITO” DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR LA EXISTENCIA DE UN EMPLAZAMIENTO A HUELGA PRESENTADO POR DIVERSO SINDICATO Y RECIBIDO CON FECHA ANTERIOR A ÉSTE

| | | |
|------|--|-----|
| 4.1. | Acuerdo de “no depósito”..... | 234 |
| 4.2. | Solicitud de amparo y protección de la Justicia Federal por parte del sindicato contratante..... | 235 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 4.3. | Competencia del Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo para conocer del presente asunto..... | 243 |
| 4.4. | Informe Justificado de la autoridad responsable..... | 243 |
| 4.5. | Resolución del Juzgado de Distrito..... | 246 |
| 4.6. | Supuesto de ceñimiento a la letra por lo señalado en los artículos 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo y por lo establecido por los Juzgados de Distrito..... | 250 |
| 4.7. | Aprobación de la procedencia o improcedencia del depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo..... | 251 |
| 4.8. | Efectos sociales, jurídicos y políticos del depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo..... | 253 |
| 4.9. | Consideraciones finales..... | 256 |
| 4.10. | Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de facultar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para realizar el análisis de los Contratos Colectivos de Trabajo que le son presentados a efecto de su depósito..... | 259 |
| | CONCLUSIONES..... | 262 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 265 |
| | ANEXOS..... | 275 |

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo expondremos las diversas consideraciones que sirven de sustento para el depósito de un contrato colectivo de trabajo, estableciendo sus alcances y efectos. Partiendo de lo advertido en el marco legal de la Ley Federal del Trabajo y lo observado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en contra posición con lo determinado por los Juzgados de Distrito. Trayendo como consecuencia, bajo tales circunstancias, el arribo de una respuesta integral, justa y equilibrada que favorezca el orden, la seguridad y la certeza jurídica, consiguiendo el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Conduciendo bajo tales premisas, al reconocimiento de la prevalecencia de la realidad sobre la formalidad.

Observando lo así razonado y en atención a lo señalado en líneas precedentes, tenemos que en nuestro primer capítulo se analizarán conceptos fundamentales del derecho laboral, específicamente los relativos al derecho colectivo de trabajo, así como algunos preceptos del derecho en general, a efecto de ubicar y entender mejor nuestro tema de tesis, cuyo objeto de estudio es el contrato colectivo de trabajo.

Dentro del segundo capítulo se reseñará el recorrido histórico por el cual ha pasado la contratación colectiva, desde la edad antigua hasta nuestros días, partiendo del ámbito internacional y culminando con el acontecer en nuestro país.

Aunado a lo anterior, en el tercer capítulo se hará un estudio profundo del marco jurídico nacional del derecho colectivo de trabajo, analizando los preceptos jurídicos presentados en diversos ordenamientos legales relativos a la contratación colectiva y al mismo tiempo se identificarán las inconsistencias o lagunas de tales preceptos, a efecto de presentar una propuesta de solución al problema planteado en nuestro trabajo de investigación.

Mientras que en el cuarto y último capítulo, se abordarán las situaciones que sobrevienen en virtud del “no depósito” de un contrato colectivo de trabajo en el ámbito federal, resultante de la existencia de un emplazamiento a huelga en curso por firma de contrato colectivo de trabajo, presentado por diverso sindicato, en contra de la misma empresa o persona física, por idéntico ámbito de aplicación y en caso de ser para obra determinada, por igual obra, presentado con fecha anterior al pacto contractual referido. Tomado de un hecho real. Analizando desde el acuerdo emitido por la autoridad, la solicitud de amparo y protección de la Justicia Federal por parte del sindicato contratante, la resolución del Juzgado de Distrito, hasta los efectos sociales, jurídicos y políticos que devienen con el depósito de un contrato colectivo de trabajo.

En el desarrollo de nuestra investigación nos apoyamos en el método científico, estrategia que seguimos para descubrir las propiedades del objeto de estudio y explicarlo, utilizando el pensamiento reflexivo, buscando las posibilidades de solución para la problemática planteada, mediante estudios previos de los hechos, hallando así, la solución más confiable, conjugando la inducción y la deducción, a través de la presentación y análisis de elementos y conocimientos particulares, obteniendo resultados y percepciones generales, mediante el uso de la razón, a la vez que se utilizaron y aprovecharon razonamientos establecidos como principios generales con la finalidad de formular afirmaciones que condujeron a apreciaciones particulares sobre el objeto de estudio. De igual forma se utilizó el método histórico, por medio del cual se hizo una aproximación de los hechos pretéritos a fin de conocer sus causas y consecuencias, permitiéndonos entender situaciones y hechos presentes y futuros. El último método aplicado fue el jurídico, estudiando combinadamente la teoría del derecho formulado por los estudiosos en la doctrina, la ley, las resoluciones formuladas por las autoridades jurisdiccionales, las jurisprudencias y el estudio de los fenómenos sociales y de la conducta humana frente al objeto de estudio.

Las técnicas o instrumentos empleados fueron: la investigación documental y la de campo, siendo la primera de ellas realizada en libros, leyes, medios digitales y jurisprudencias, dando una visión general del problema a analizar y estudiar, mientras que la segunda fue efectuada en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lugar donde ocurren los hechos estudiados.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En el presente capítulo analizaremos los conceptos fundamentales relativos a las principales instituciones de la materia Derecho Colectivo del Trabajo, a efecto de poder ubicar nuestro tema de tesis.

1.1. Derecho Colectivo del Trabajo

Éste alude a la facultad legal que tiene la clase trabajadora para organizarse en asociaciones o sindicatos, para intervenir en el estudio de los problemas laborales que le aquejan, creando nuevas normas de trabajo y por ende mejores condiciones en la prestación de sus servicios, consiguiendo así, el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. No refiriéndose directamente al trabajador individualmente considerado, sino a los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción.

Miguel Villoro Toranzo expresa que la palabra derecho deriva del vocablo latín *directum*, que significa "lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma", derecho es "lo que no se desvía ni a un lado ni a otro".¹ Mientras que Fernando Floresgomez González y Gustavo Carvajal Moreno advierten que se refiere a no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley, lo que se dirige o es bien dirigido. En general se entiende por derecho, al conjunto de normas jurídicas, creadas por el estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está prevista de una sanción judicial.²

Siguiendo este mismo orden de ideas, Leonel Pereznieto Castro explica que "el concepto de derecho se integra por el conjunto de normas jurídicas que confieren facultades, que imponen deberes y que otorgan derechos con el fin de regular los intercambios y, en general, la convivencia social para la prevención de

¹ Cfr. VILLORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, décima octava edición, Editorial Porrúa, México, 2004, p. 4.

² Cfr. FLORESGOMEZ GONZÁLEZ, Fernando et al, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, vigésima quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, p. 50.

conflictos o su resolución, con base en los criterios de certeza, seguridad, igualdad, libertad y justicia".³

Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara definen la palabra derecho como "todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres".⁴

Por otro lado, el Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM aclara que el origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues, el trabajo representa una traba para los individuos, ya que siempre lleva implícito un determinado esfuerzo. Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego *thilbo*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir.⁵

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española otorga al término trabajo la acepción de ser un "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".⁶

Para identificar la vertiente jurídica del concepto trabajo, es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo, (en adelante LFT), en su artículo 3 identifica al término como un principio de derecho social, al establecer que "el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio".

En el mismo tenor de ideas, el artículo 8 de dicha normatividad, establece que trabajo es "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

³ PEREZNIETO CASTRO, Leonel, Introducción al Estudio de Derecho, séptima edición, Editorial Oxford University Press México, S. A. de C.V., México, 2012, p.36.

⁴ DE PINA, Rafael et al, Diccionario de Derecho, décima novena edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, p. 228.

⁵ Cfr. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994, p. 472, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=736>.

⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>.

Lo anterior se complementa con la definición que Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara aportan al considerar que trabajo es “la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”.⁷

Mientras que la palabra colectivo, deviene “del latín *collectivus* (propio de un grupo, asamblea o reunión, o que puede formar grupo), derivado de *collectio*, *collectionis* (reunión, colección)”.⁸

Cabe señalar que en nuestra Ley Federal del Trabajo, el Título Séptimo se denomina precisamente “Relaciones Colectivas de Trabajo”.

Néstor de Buen señala que en realidad el concepto de “derecho colectivo de trabajo” intenta resumir, la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas, la expresión “derecho” atendería al aspecto normativo, lo “colectivo” a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto. Por último, la expresión “del trabajo” intenta ubicar el tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral. El derecho colectivo del trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción.⁹

Mario de la Cueva refiere al derecho colectivo del trabajo como “el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios”.¹⁰

Aunado a esto, José Alfonso Bouzas Ortiz menciona que al surgir el derecho colectivo del trabajo, este tiene como cimientos la coalición de trabajadores

⁷ DE PINA, Rafael et al, Diccionario de Derecho, Op. cit., p. 481.

⁸ Dirección electrónica: <http://etimologias.dechile.net/?colectivo>.

⁹ Cfr. DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, décima séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 2003, pp. 571-573.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, p. 231.

y la acción colectiva de éstos, expresada en la huelga, defensa y enfrentamiento a los intereses de los dueños de las fábricas o empresas. De tal suerte, que el trabajador entiende que si actúa como grupo y no aislado alcanzará mejores resultados, asumiendo el empresario los límites a su voluntad y el Estado se sensibiliza que atender lo social, además de que le resulta imposible no hacerlo, le permite colocarse sobre los otros actores sociales, como fiel del equilibrio y garantía de la permanencia y progreso de la organización social.¹¹

La definición que engloba todos y cada uno de los argumentos anteriormente aludidos y los complementa, es la de Mario de la Cueva, al señalar como derecho colectivo a “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo”.¹²

Resumiendo, podemos decir que derecho colectivo del trabajo es: la facultad legal que tienen los trabajadores para organizarse en sindicatos, para intervenir en el estudio de los problemas laborales que les aquejan y por ende en la creación de nuevas normas de trabajo para lograr la conquista de mejores condiciones en la prestación de los servicios. Teniendo como cimientos la coalición de trabajadores y la acción colectiva de éstos, expresada en la huelga. Actuando el trabajador como grupo y no de manera aislada, alcanzando mejores resultados. Resultando en un conjunto de principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo.

1.2. Sindicato

Se forma bajo el supuesto de que los que lo integran estarán en mejores condiciones para defender sus respectivos intereses. Siendo su objeto principal el mejoramiento y defensa de sus agremiados.

¹¹ Cfr. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, segunda reimpresión, Iure Editores, S.A. de C.V., México, 2009, p. 2.

¹² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., p. 211.

La palabra sindicato viene del griego *syndikos*, formada por el prefijo *syn* que significa: con; el verbo *dikein*, que se refiere a hacer justicia y el sufijo *ico*, relativo a. Se refiere a la asociación de trabajadores que se juntan para hacer justicia en común.¹³

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define al sindicato como la “asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros”.¹⁴

En otro orden de ideas, se observa que dicho término se encuentra referido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, tanto en su apartado “A”, fracción XVI, al referir que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”. Como en su apartado “B”, fracción X, al expresar que “los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 a la letra define que sindicato es: “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Atendiendo a lo anteriormente mencionado, José Alfonso Bouzas Ortiz afirma que el sindicato constituye la manifestación jurídica más importante en el equilibrio de las relaciones entre los factores de la producción: trabajadores y patrones. Siendo el sujeto más importante del derecho colectivo y en sí la causa de su existencia. Entendido como la representación colectiva de los mismos.¹⁵

En este orden de ideas, podemos resumir que el sindicato es la asociación de trabajadores que se reúnen para hacer justicia en común, constituida para la defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros; que tanto los obreros como los empresarios tienen derecho para

¹³ Cfr. Dirección electrónica: <http://etimologias.dechile.net/?sindicato>.

¹⁴ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=sindicato>.

¹⁵ Cfr. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Op. cit., p. 21.

coaligarse; cuyo objeto principal es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Siendo la manifestación jurídica más importante en el equilibrio de las relaciones entre los factores de la producción: trabajadores y patrones, resultando ser el sujeto más importante del derecho colectivo y en sí la causa de su existencia.

1.3. Contrato Colectivo de Trabajo

La contratación colectiva es la institución central del derecho colectivo del trabajo. Es el pacto que fija las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La Enciclopedia Jurídica Mexicana expone que “la palabra contrato proviene del latín *contractus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, que significa reunir, lograr, concertar. Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones)”.¹⁶

Al contrato, gramaticalmente puede definírsele como “el acuerdo o convenio entre partes o personas que se obligan a materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”.¹⁷

Las definiciones de contrato aportadas por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española son las siguientes: “1. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. 2. Documento que recoge las condiciones de este convenio”.¹⁸

El Código Civil para el Distrito Federal expone en su artículo 1793, que “los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos”.

En este mismo contexto, Recaséns Siches explica que “un convenio es contrato jurídico, cuando lo acordado por las partes vale como norma jurídica, es

¹⁶ Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-UNAM, México, 2002, p. 551.

¹⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IV, Editorial Bibliográfica, Buenos Aires, 1967, p. 120.

¹⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=contrato>.

decir, como norma cuyo cumplimiento puede ser impuesto de modo inexorable por los órganos del derecho”.¹⁹

El artículo 386 de la Ley laboral define al contrato colectivo de trabajo como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. De esta definición se desprenden los siguientes elementos:

- ∞ El contrato colectivo es un convenio;
- ∞ Puede ser celebrado por uno o por varios sindicatos de trabajadores;
- ∞ Puede ser celebrado por un sólo patrón o por varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales; y
- ∞ Establece las condiciones de trabajo según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Cabe aludir que el contrato colectivo de trabajo sólo puede ser suscrito por la persona moral denominada sindicato, no pudiendo celebrarlo los trabajadores en lo individual. En base a lo anterior se cita la jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala, publicada en la séptima época del Semanario Judicial de la Federación, en su volumen 151-156, quinta parte, página ciento seis, que expone:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCIÓN DE MODIFICACIÓN DEL, NO ES INDIVIDUAL, SINO COLECTIVA.

Las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen XIX, página 36. Amparo directo 607/57. José Alberto Cañón Castillo. 30 de enero de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Volumen XX, página 59. Amparo directo 5178/58. Heliodoro Fernández Cabrera. 12 de febrero de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

¹⁹ RECASÉNS SICHES, Luis, El contrato: su ubicación en el derecho y su fuerza de obligar, Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, México, 1945, pp. 16-17.

Volumen XC, página 26. Amparo directo 4126/60. Rafael Hidalgo Martínez y coagraviados. 17 de febrero de 1964. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Volumen XC, página 26. Amparo directo 7464/60. Julio Francisco Roa y coagraviados. 21 de febrero de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen XC, página 26. Amparo directo 13/61. Juan Johansen Benítez y coagraviados. 21 de febrero de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz”.

En la práctica, se observa que puede existir pluralidad de sindicatos en una empresa, contratándose por determinados establecimientos o por especialidad de categorías.

Si bien es cierto que se puede celebrar por voluntad de las partes, no hay que dejar de lado su aspecto coactivo, toda vez que el patrón que emplea trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo, cuando se le solicite y si el patrón se niega a firmarlo podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga, todo esto con arreglo al artículo 387 de nuestra Ley laboral, que a la letra dice:

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

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

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

...II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo...”

Marcel Planiol afirmaba que “el contrato colectivo es una declaración hecha por los patronos, obligados quizá por una huelga, en la que fijan las condiciones conforme a las cuales les será posible enrolar a los obreros”.²⁰

Juan B. Climént Beltrán alude que “la característica esencial del contrato colectivo reside en la potestad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan

²⁰ Cit por DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 2008, p. 32.

sus relaciones de trabajo”.²¹ Cabe resaltar que las normas pactadas entre sindicatos y patrones no podrán contener disposiciones inferiores a las enunciadas en el artículo 123 Constitucional, ni a las referidas en la Ley Federal del Trabajo.

Del mismo modo, Juan B. Clímént Beltrán indica que “La doctrina no se ha puesto de acuerdo acerca de si se trata o no de un verdadero contrato, por su forma, contenido y efectos”.²²

Juan B. Clímént Beltrán hace notar que el contrato colectivo de trabajo no puede considerarse un contrato con arreglo a la noción clásica, en virtud de que constituye un principio fundamental del contrato, el estar regido por la voluntad de las partes que lo celebran, en tanto que en esta figura jurídica, la voluntad de las partes contratantes no siempre se manifiesta, ya que una de las vías para que éste nazca a la vida, es la coacción, en donde literalmente se obliga a los patrones a que lo firmen y si éstos se niegan, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga. Así mismo las partes no pueden modificar las normas contenidas en él, una vez establecidas, en perjuicio de los derechos de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los mismos consagrados en la Ley. Por otro lado, las estipulaciones contenidas en él se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, así como a los trabajadores que en el futuro entrarán al servicio del patrón contratante, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso a trabajadores que no estén representados por el sindicato que lo celebra, al no pertenecer al mismo.²³ La Ley de la materia en su artículo 396 dispone:

“Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”.

²¹ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, vigésima séptima edición, Editorial Esfinge, S. de R. L. de C.V., México, 2009, p. 73.

²² Ídem.

²³ Cfr. Ibídem, p. 74.

De tal suerte, podemos observar en la práctica que la mayoría de los contratos colectivos de trabajo excepcionan de su aplicación a los trabajadores de confianza, traduciéndose en un derecho de clase de los trabajadores sindicalizados.

En este mismo orden de ideas, tenemos que José Dávalos comenta que el contrato colectivo de trabajo quiebra el principio de derecho civil de la autonomía de la voluntad de las partes. Se ha dicho que es un armisticio porque es precisamente el resultado de la lucha de clases, que en un momento dado negocian y se concilian en ese instrumento jurídico.²⁴

Mientras que Juan B. Climént Beltrán explica que en realidad, se trata de una institución innominada, inclasificable dentro de los moldes jurídicos tradicionales, porque contiene ingredientes diversos, en una amalgama resultante de las necesidades sociales que le dieron vida, otorgándole no sólo una estructura distinta de los lineamientos jurídicos tradicionales. Es una creación surgida de la realidad social, que se anticipa a los esfuerzos doctrinarios, los cuales sólo pueden pretender explicarla, más no conformarla.²⁵

“De ahí que la complejidad de esta figura jurídica se haya resumido en la frase de Carnelutti, diciendo “que tiene cuerpo de contrato y alma de ley”.²⁶

Del estudio de lo anteriormente expuesto, concluimos que el contrato colectivo de trabajo quiebra el principio de derecho civil de la autonomía de la voluntad de las partes, ya que si bien es cierto que puede celebrarse por acuerdo de voluntades, éste guarda un aspecto coactivo, puesto que los patrones están obligados a celebrarlo cuando se lo soliciten los sindicatos. Y sí el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga. Los patrones celebran los contratos colectivos de trabajo bajo la legítima amenaza de que si no aceptan, se les estallará una huelga. En esta relación, en estricto sentido no existe autonomía de la voluntad, ya que se obliga al patrón a firmar el contrato colectivo aún en contra de su voluntad.

²⁴ Cfr. DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit., p. 31.

²⁵ Cfr. CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 75.

²⁶ *Ibidem*, p. 74.

Así mismo, las partes que lo celebran: sindicatos y patrones, no pueden modificar las normas contenidas en él, una vez establecidas, en perjuicio de los derechos de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los mismos consagrados en la Ley.

Por otro lado, se hace notar que el contrato colectivo de trabajo no puede considerarse un contrato con arreglo a la noción clásica, en virtud de que las estipulaciones contenidas en él se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, así como a los trabajadores que en el futuro entrarán al servicio del patrón contratante, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso a trabajadores que no estén representados por el sindicato que lo celebra, al no pertenecer al mismo, a diferencia del contrato comúnmente conocido que es aplicable sólo a los sujetos que intervienen en su celebración.

1.3.1. Depósito del Contrato Colectivo de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 390 fundamenta que se entregará un ejemplar del contrato colectivo de trabajo a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

Así tenemos, que “depósito es un término con origen en el latín *depositum*, que permite nombrar a la acción y efecto de depositar (entregar, encomendar, encerrar o proteger bienes u objetos de valor). El depósito consiste, por lo general, en poner dichos bienes bajo la custodia de una persona o de una organización que deberá responder de ellos cuando se le pidan”.²⁷

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define al depósito como: “poner bienes u objetos de valor bajo la custodia o guarda de persona física o jurídica que quede en la obligación de responder de ellos cuando se le pidan”.²⁸

²⁷ Dirección electrónica: <http://definicion.de/deposito/>.

²⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=deposito>.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 390 que el contrato colectivo se depositará ante la autoridad correspondiente, surtiendo efectos desde la fecha y hora de su presentación, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

“Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

El depósito del contrato colectivo de trabajo es el acto por medio del cual se entregará un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

1.4. Huelga

La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores para exigir al patrón, mediante la presión y la resistencia, el cumplimiento o mejoría de las condiciones de trabajo, que puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos y debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

La palabra huelga deriva “del verbo holgar (estar ocioso, no trabajar y también descansar, tomar aliento después de una fatiga)”.²⁹

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española refiere que huelga, viene de holgar y la define como: “1. Espacio de tiempo en que alguien está

²⁹ Dirección electrónica: <http://www.elcastellano.org/palabra.php?q=huelga>.

sin trabajar y 2. Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”.³⁰

Jurídicamente, Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara definen a la huelga como la “suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”.³¹

Este derecho está consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, que indican:

“Artículo 123.-...

A. ...

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

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...”

Y en la fracción X del apartado “B” del mismo ordenamiento jurídico:

“Artículo 123.- ...

B. ...

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley...”

Nuestro ordenamiento laboral señala, en su artículo 440, que “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores” y en su artículo 442 aclara que “puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos”, mientras que el artículo 443 marca que “debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo”.

La coalición a la que se refiere en la noción de huelga, es “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses

³⁰ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=huelga>.

³¹ DE PINA, Rafael et al, Diccionario de Derecho, Op. cit., p. 310.

comunes”, en arreglo al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo. Para los efectos de la huelga, “los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”, en base al artículo 441 de nuestra ley laboral.

El derecho de huelga es la facultad del conglomerado de trabajadores para suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. “La huelga se ha considerado como el medio más eficaz, por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable”.³²

Baltasar Cavazos Flores define la huelga como “la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes”.³³

“El principal argumento contra el derecho de huelga se ha hecho consistir en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en el derecho, sino a la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta”.³⁴

El artículo 450 de la Ley en la materia, establece lo que deberá tener por objeto la huelga.

Así podemos decir, que la huelga es el ejercicio del derecho de las mayorías trabajadoras, el cual radica en la suspensión legal y temporal de las labores en una empresa o en uno o varios de sus establecimientos y que debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, llevado a cabo por una coalición de trabajadores, por el cual se puede persuadir al patrón para que celebre un contrato colectivo de trabajo o bien exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; obtener la celebración del contrato-ley o en su caso exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido

³² TENA SUCK, Rafael et al, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2001, p. 170.

³³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, quinta edición, Editorial Trillas, México, 1986, p. 305.

³⁴ CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, Op. cit., pp. 297-298.

violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriores o exigir la revisión de los salarios contractuales. Cuyo objeto principal es obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

1.4.1. Emplazamiento a Huelga

El Emplazamiento a Huelga es el medio por el cual se hace sabedor al patrón que en caso de no cumplir con las peticiones formuladas por un sindicato, se irán a huelga sus trabajadores.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la palabra emplazar como: “citar al demandado con señalamiento del plazo dentro del cual necesitará comparecer en el juicio para ejercitar en él sus defensas, excepciones o reconvencciones”.³⁵

Mientras que Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara definen al emplazamiento como el acto procesal destinado a hacer saber al demandado la existencia de la demanda y la posibilidad legal que tiene de contestarla. El emplazamiento es el acto del órgano jurisdiccional mediante el cual queda establecida la relación jurídica procesal.³⁶

El Emplazamiento a Huelga es el documento en el cual los trabajadores a través de su sindicato, formulan al patrón peticiones, haciéndole saber que en caso de no ser cumplidas se irán a huelga. El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación de un pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El escrito de emplazamiento a huelga debe contener los requisitos siguientes:

- ∞ Debe dirigirse por escrito al patrón;
- ∞ Formular claramente las peticiones;
- ∞ Anunciar el propósito de ir a huelga, de no ser satisfechas las peticiones;

³⁵ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=emplazar>.

³⁶ Cfr. DE PINA, Rafael et al, Diccionario de Derecho, Op. cit., p. 263.

- ∞ Expresar concretamente el objeto legal del movimiento;
- ∞ Debe señalarse el día y hora de suspensión de las labores o el término de prehuelga.
- ∞ Presentarlo por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento (artículo 920 Ley Federal del Trabajo, fracciones I y II).

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado (artículo 920 Ley Federal del Trabajo, fracciones II y III).

Los efectos del emplazamiento son:

- ∞ El presidente de la Junta o la autoridad receptora, bajo su más estricta responsabilidad, debe hacerlo llegar al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de su presentación.
- ∞ Se constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (ambos incisos con referencia al artículo 921 Ley Federal del Trabajo).
- ∞ A partir de la notificación correspondiente debe suspenderse en la empresa toda ejecución de sentencia, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucio en su contra, o secuestro de bienes del local de la emplazada, salvo cuando antes de estallar la huelga se reclamen:

- Derechos de los trabajadores tales como indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, por el importe hasta de dos años de salario.
- Créditos por falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, en adelante IMSS.
- Cobros de aportaciones del patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en adelante INFONAVIT.
- Créditos fiscales.

En el orden de prelación de créditos, los derechos de los trabajadores son preferentes.

- ∞ Las excepciones o incidentes que promueva el patrón emplazado no afectarán el curso ordinario del procedimiento de huelga (todo lo anteriormente enunciado con arreglo al artículo 924 de Ley Federal del Trabajo).
- ∞ El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan expresamente el conflicto a la decisión de la Junta o cuando la huelga sea por solidaridad (artículo 450, fracción VI y 448 de Ley Federal del Trabajo).

“Lo anterior hace nugatoria la procedencia de los conflictos colectivos de naturaleza económica, puesto que la decisión jurisdiccional depende de que los trabajadores no emplacen a huelga o se sometan expresamente al arbitraje de la autoridad, lo cual no ocurre en la práctica con frecuencia, siendo necesario que se establezca el arbitraje obligatorio para beneficio de los factores de la producción”.³⁷

De todo lo antes mencionado podemos comentar que el emplazamiento a huelga es el documento dirigido al patrón, en el cual sus trabajadores, a través de un sindicato, formulan claramente sus peticiones, anunciando el propósito de ir a huelga, en caso de no ser satisfechas; en el cual expresarán concretamente el objeto legal de este movimiento, señalando día y hora para la suspensión de labores o el término de prehuelga, constituyendo al patrón durante ese periodo, en depositario de

³⁷ TENA SUCK, Rafael et al, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit., p. 174.

los bienes de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Cabe señalar que a partir de la notificación correspondiente, debe suspenderse en la empresa toda ejecución de sentencia, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucio en su contra.

1.5. Jurisprudencia

La Jurisprudencia consiste en la interpretación de la ley que hacen los órganos jurisdiccionales competentes del Poder Judicial Federal.

“La palabra jurisprudencia proviene del latín *iurisprudentia*, compuesta de las raíces latinas *ius*, derecho y *prudens, tis*, sabiduría o conocimiento; en su sentido etimológico significa sabiduría del derecho”.³⁸

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que la palabra jurisprudencia proviene del latín *iuris prudentia*, la cual puede entenderse como: “1. Ciencia del derecho; 2. Conjunto de sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen y 3. Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes”.³⁹

De acuerdo al concepto de Ignacio Burgoa, “la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.⁴⁰

“La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios interpretativos publicados en el Semanario Judicial de la Federación, que aportan elementos constantes y que permiten extraer una definición de jurisprudencia:

³⁸ La jurisprudencia, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2460/4.pdf>.

³⁹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=jurisprudencia>.

⁴⁰ BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1967, p. 728.

INTERPRETACIÓN Y JURISPRUDENCIA.- Interpretar la ley es desentrañar su sentido y por ello la jurisprudencia es una forma de interpretación judicial, la de mayor importancia... En síntesis: la jurisprudencia es la obligatoria interpretación y determinación del sentido de la ley, debiendo acatarse, la que se encuentra vigente en el momento de aplicar aquella a los casos concretos.

JURISPRUDENCIA, NATURALEZA.- La jurisprudencia, en el fondo, consiste en la interpretación correcta y válida de la ley que necesariamente se tiene que hacer al aplicar ésta.

Derivado de lo anterior, se puede señalar que la jurisprudencia es una fuente formal del derecho, consistente en la interpretación válida y obligatoria de la ley que hacen los órganos jurisdiccionales competentes del Poder Judicial Federal, con el objeto de desentrañar su sentido y dar a la norma preexistente los alcances que, sin estar contemplados claramente en ella, se producen en una determinada situación; aunque esta conformación judicial no constituye una norma jurídica de carácter general, en ocasiones llena sus lagunas”.⁴¹

Alberto del Castillo del Valle señala que las autoridades que tienen facultades o atribuciones para sentar criterios de jurisprudencia, son los siguientes órganos del Poder Judicial de la Federación:

- ∞ El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- ∞ Las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- ∞ Los Tribunales Colegiados de Circuito; y
- ∞ Los Plenos de Circuito.

Así mismo explica que los Plenos de Circuito son órganos integrados por los Presidentes de Tribunales Colegiados de Circuito, que se reúnen exclusivamente para dilucidar criterios encontrados de jurisprudencia (contradicción de jurisprudencia) sin que ejerzan función jurisdiccional alguna. Los Plenos de Circuito son de un mismo Circuito Judicial y de una misma materia de especialización, aun cuando si en un Circuito no hay esa división competencial, los Plenos serán mixtos.

⁴¹ La jurisprudencia, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2460/4.pdf>.

Continúa mencionando que ningún otro órgano de gobierno, como los Juzgados de Distrito, los Tribunales Unitarios de Circuito y el Consejo de la Judicatura, tiene atribución alguna para sentar criterios de jurisprudencia.

Expone que en nuestro sistema judicial actual, la jurisprudencia se establece por reiteración de criterios, por contradicción de tesis y por sustitución (artículo 215 Ley de Amparo).

También precisa que la jurisprudencia por reiteración de criterios se forma cuando cinco sentencias consecutivas e ininterrumpidamente, se resuelven en el mismo sentido por el órgano jurisdiccional que dé lugar a la interpretación de la ley, en distintas sesiones de acuerdo con los numerales 222 a 224 de la Ley de Amparo; se establecen por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas, o por los Tribunales Colegiados de Circuito.

Así mismo, puntualiza que la jurisprudencia por contradicción, se presenta cuando dos o más de los órganos con facultades judiciales de un mismo nivel (Salas de la Suprema Corte de Justicia y Tribunales Colegiados de Circuito⁴²) o dos o más Plenos de Circuito, sustentan criterios discrepantes o con sentido distinto entre sí, debiendo dilucidarse por el Pleno o las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Plenos de Circuito⁴³, cuál de esos dos criterios es el que debe prevalecer o sustentar uno distinto, a efecto de que de ese modo, haya unificación en este rubro. Lo anterior se desprende de los artículos 225 y 226 de la Ley de Amparo.

Mientras que la jurisprudencia por sustitución se presenta cuando un órgano que ya ha sustentado un criterio, lo abandona y adopta otro criterio,⁴⁴ leyendo el precepto 230 de la Ley de Amparo, se llega a la conclusión de que esta forma de la jurisprudencia solamente la pueden decretar el Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia, así como los Plenos de Circuito.

⁴² Queda excluido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, pues ningún otro órgano puede sustentar un criterio discrepante con él, debido a su calidad de máximo Tribunal del país.

⁴³ Ellos son los órganos competentes para dilucidar contradicción de jurisprudencia.

⁴⁴ Cfr. DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto, Curso de actualización de amparo (El amparo conforme a la Ley de 2013), segunda edición, Ediciones Jurídicas Alma, S.A. de C.V., México, 2013, pp. 83, 84, 86 y 87.

Así tenemos, que jurisprudencia es la interpretación válida y obligatoria de la ley, establecida por la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o por cualquiera de las Salas o por los Tribunales Colegiados de Circuito o por los Plenos de Circuito, cuyo objeto es desentrañar su sentido, llenando en ocasiones sus lagunas, obligatoria para los tribunales inferiores.

1.5.1. Diferencia entre el término Jurisprudencia y Tesis Aislada

La diferencia entre el término jurisprudencia y tesis aislada radica en que la primera, debe de cumplir con ciertos requisitos que la Ley de Amparo contempla, para que pueda ser considerada como jurisprudencia (ya sea por reiteración de criterios, por contradicción de tesis o por sustitución). Mientras que las tesis aisladas son aquellas que no reunieron o se encuentra en proceso de reunir los requisitos que la Ley de Amparo marca para que puedan ser calificadas como jurisprudencias, a estas tesis aisladas generalmente se les conoce simplemente como tesis o criterios sin hacer mención al término jurisprudencia.⁴⁵

Una tesis aislada es un criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en Pleno o en Salas) o por un Tribunal Colegiado, interpretando algún precepto legal pero sin alcanzar a ser obligatoria, sin embargo, en ocasiones puede modificar una jurisprudencia. De lo anteriormente señalado es aplicable citar la tesis aislada sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la novena época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV de abril de 2007, página quinientos sesenta y uno, que expone:

“JURISPRUDENCIA. DEBE MODIFICARSE LA DE UNA SALA SI EL PLENO SUSTENTA UNA TESIS CONTRARIA, AUNQUE SEA AISLADA.

La razón fundamental de la jurisprudencia radica en lograr la seguridad jurídica. Tal situación se ve alterada en los casos en que el Pleno de la Suprema Corte, órgano supremo del Poder Judicial de la Federación, examina un asunto en el que se aborda un punto de derecho sustancialmente semejante al que se resolvió en una jurisprudencia de la Segunda Sala de este Alto Tribunal. Ahora bien, cuando ese órgano

⁴⁵ Cfr. Dirección electrónica: <http://www.intelegis.com.mx/PDFs/200907/200907-jurisprudencias.pdf>.

supremo sustenta un criterio opuesto al establecido jurisprudencialmente por la Sala, se produce una situación contraria al valor de seguridad jurídica expresado. En efecto, como se trata de una tesis aislada del Pleno la misma no obliga ni a las Salas, ni a los Tribunales Colegiados de Circuito ni a cualquier otro órgano jurisdiccional. En cambio, la jurisprudencia de la Sala sí conserva su fuerza vinculante. De ahí se sigue que lo establecido por el Pleno podría indefinidamente no acatarse y a pesar de su carácter supremo se seguirían resolviendo los asuntos conforme a un criterio contrario, establecido por un órgano obligado a acatar la jurisprudencia del Pleno. De lo anterior se infiere que para salvaguardar la seguridad jurídica y por lógica del sistema de jurisprudencia establecido en la Ley de Amparo, debe considerarse que no obstante no serle obligatoria la tesis aislada, la Segunda Sala debe modificar su jurisprudencia con base en los argumentos expresados por el Pleno en su resolución.

Varios 28/2006-SS, solicitud de modificación de la jurisprudencia 2a./J. 22/94. Mariano Azuela Güitrón, en su carácter de Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 28 de febrero de 2007. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Francisco Gorka Migoni Goslinga”.

De lo anteriormente referido, podemos decir que una jurisprudencia emitida por una Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación puede verse alterada en los casos en que el Pleno (órgano supremo del Poder Judicial de la Federación) sustente un criterio (tesis aislada) opuesto al establecido jurisprudencialmente por la Sala, al examinar un asunto en el que se aborde un punto de derecho sustancialmente semejante al que se resolvió en dicha jurisprudencia. Y aunque se seguirían resolviendo los asuntos conforme a la jurisprudencia, ya que dicho criterio, no obliga ni a las Salas, ni a los Tribunales Colegiados de Circuito, ni a cualquier otro órgano jurisdiccional a acatarlo y podría indefinidamente no acatarse, la Sala debe modificar su jurisprudencia con base en los argumentos expresados por el Pleno en su resolución para salvaguardar la seguridad jurídica y por lógica del sistema de jurisprudencia establecido en la Ley de Amparo.

Asimismo, es aplicable la jurisprudencia sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la novena época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, septiembre de 2008, página doscientos sesenta y dos, que señala:

“TESIS AISLADA O DE JURISPRUDENCIA INVOCADA EN LA DEMANDA DE AMPARO. CORRESPONDE AL ÓRGANO JURISDICCIONAL PRONUNCIARSE EN TORNO A SU APLICABILIDAD O INAPLICABILIDAD AL CASO CONCRETO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LA QUEJOSA ESGRIMA O NO ALGÚN RAZONAMIENTO AL RESPECTO.

El artículo 196 de la Ley de Amparo establece que cuando las partes invoquen la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de los Tribunales Colegiados de Circuito lo harán por escrito, expresando el número y órgano jurisdiccional que la integró, y el rubro y tesis de aquella. De este modo, cuando la quejosa transcribe en su demanda de garantías una tesis aislada o jurisprudencial, implícitamente puede considerarse que pretende que el órgano jurisdiccional la aplique al caso concreto, por lo que éste deberá verificar su existencia y, si es jurisprudencia, determinar si es aplicable, supuesto en el cual deberá resolver el asunto sometido a su jurisdicción conforme a ella, y si se trata de una tesis aislada o alguna que no le resulte obligatoria, precisar si se acoge al referido criterio o externar las razones por las cuales se separa de él; lo anterior, independientemente de que la quejosa hubiere razonado o justificado su aplicabilidad al caso concreto. Sostener lo contrario podría llevar al extremo de que un órgano jurisdiccional dejara de observar la jurisprudencia que le resulte obligatoria en términos de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, bajo el argumento de que la quejosa no justificó su aplicabilidad al caso concreto, lo que evidentemente va en contra del sistema jurisprudencial previsto en dicha Ley, cuyo propósito fundamental es brindar seguridad jurídica a los gobernados.

Contradicción de tesis 14/2008-PL. Entre las sustentadas por el Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito. 2 de julio de 2008. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Jonathan Bass Herrera.

Tesis de jurisprudencia 130/2008. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de septiembre de dos mil ocho”.

En similar sentido la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la novena época del Apéndice 1917-Septiembre 2011, Tomo II, Procesal Constitucional 1. Común Primera Parte – Suprema Corte de Justicia de la Nación, Decima cuarta sección, página mil novecientos sesenta y siete, enuncia:

“TESIS AISLADA O DE JURISPRUDENCIA INVOCADA EN LA DEMANDA DE AMPARO. CORRESPONDE AL ÓRGANO

JURISDICCIONAL PRONUNCIARSE EN TORNO A SU APLICABILIDAD O INAPLICABILIDAD AL CASO CONCRETO, INDEPENDIEMENTE DE QUE LA QUEJOSA ESGRIMA O NO ALGÚN RAZONAMIENTO AL RESPECTO.

El artículo 196 de la Ley de Amparo establece que cuando las partes invoquen la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de los Tribunales Colegiados de Circuito lo harán por escrito, expresando el número y órgano jurisdiccional que la integró, y el rubro y tesis de aquélla. De este modo, cuando la quejosa transcribe en su demanda de garantías una tesis aislada o jurisprudencial, implícitamente puede considerarse que pretende que el órgano jurisdiccional la aplique al caso concreto, por lo que éste deberá verificar su existencia y, si es jurisprudencia, determinar si es aplicable, supuesto en el cual deberá resolver el asunto sometido a su jurisdicción conforme a ella, y si se trata de una tesis aislada o alguna que no le resulte obligatoria, precisar si se acoge al referido criterio o externar las razones por las cuales se separa de él; lo anterior, independientemente de que la quejosa hubiere razonado o justificado su aplicabilidad al caso concreto. Sostener lo contrario podría llevar al extremo de que un órgano jurisdiccional dejara de observar la jurisprudencia que le resulte obligatoria en términos de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, bajo el argumento de que la quejosa no justificó su aplicabilidad al caso concreto, lo que evidentemente va en contra del sistema jurisprudencial previsto en dicha ley, cuyo propósito fundamental es brindar seguridad jurídica a los gobernados.

Contradicción de tesis 14/2008-PL.—Entre las sustentadas por el Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito.—2 de julio de 2008.—Cinco votos.—Ponente: José Fernando Franco González Salas.—Secretario: Jonathan Bass Herrera.

Tesis de jurisprudencia 130/2008.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de septiembre de dos mil ocho.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVIII, septiembre de 2008, página 262, Segunda Sala, tesis 2a./J. 130/2008; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVIII, diciembre de 2008, página 565”.

Así tenemos, que cuando la quejosa transcribe en su demanda de garantías una tesis aislada o jurisprudencial, implícitamente puede considerarse que pretende que el órgano jurisdiccional la aplique al caso concreto, por lo que éste deberá verificar su existencia y, si es jurisprudencia, determinar si es aplicable, supuesto en el cual deberá resolver el asunto sometido a su jurisdicción conforme a

ella, y si se trata de una tesis aislada o alguna que no le resulte obligatoria, precisar si se acoge al referido criterio o externar las razones por las cuales se separa de él; lo anterior, independientemente de que la quejosa hubiere razonado o justificado su aplicabilidad al caso concreto.

De lo anterior, se percibe que la diferencia principal entre una jurisprudencia y una tesis aislada radica en la obligatoriedad que guarda la primera a comparación de la segunda. Sin dejar de lado que pese a que una tesis aislada carece de obligatoriedad puede llegar modificar una jurisprudencia.

1.6. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

México cuenta con una Junta tripartita que asegura la calidad, transparencia y honestidad en la resolución de los conflictos de trabajo en el ámbito federal. Su misión es resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano dignos, los conflictos laborales de competencia federal, que se susciten entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social.⁴⁶

Es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a la que le corresponde coordinar la integración y establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como vigilar su funcionamiento, cuya base legal está sustentada en el artículo 40, fracción VIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

De la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IV, de enero de 2012, tomo 4, Décima Época, Tesis: 2ª./J.36/2011, página tres mil quinientos quince; podemos precisar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un organismo jurisdiccional plenamente autónomo en el ámbito jurídico, que realiza funciones paralelas y análogas a las del Poder Judicial, que depende de origen al Poder Ejecutivo, pero con absoluta autonomía en el ejercicio de su función jurisdiccional; es decir, ésta no se encuentra sometida a la potestad de autoridad alguna, porque ningún ente jurídico del Gobierno puede

⁴⁶ Cfr. Dirección electrónica:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/quienes_somos/misionyvision.html.

interferir en sus decisiones jurisdiccionales, ni sugerirle cómo ha de resolver y cumplir.

“JUNTAS Y TRIBUNALES LABORALES. NO TIENEN SUPERIOR JERÁRQUICO PARA EFECTOS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS DE AMPARO.”

De los artículos 612, 617, fracción IV, 621 a 623 y 939 de la Ley Federal del Trabajo, así como de la evolución histórica de las Juntas y Tribunales Laborales deriva que para efectos del procedimiento previsto en el artículo 105 de la Ley de Amparo, relativo al cumplimiento de las ejecutorias protectoras de garantías, las referidas Juntas y Tribunales, al ser organismos jurisdiccionales plenamente autónomos en el ámbito jurídico, que realizan funciones paralelas y análogas a las del Poder Judicial, están desvinculados de su dependencia de origen con el Poder Ejecutivo, adquiriendo una absoluta autonomía en el ejercicio de su función jurisdiccional; es decir, ésta no se encuentra sometida a la potestad de autoridad alguna, porque ningún ente jurídico del Gobierno puede interferir en sus decisiones jurisdiccionales, ni sugerirles cómo han de resolver y cumplir, por lo que no tienen superior inmediato a quién requerirle que los conmine a cumplir con una ejecutoria de amparo.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 375/2011. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 9 de noviembre de 2011. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Adriana Cecilia Saulés Pérez.

Tesis de jurisprudencia 36/2011 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de noviembre de dos mil once”.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en adelante JFCA, en el ámbito de su competencia le corresponde el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, de conformidad con el artículo 604 de nuestra Ley laboral y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional apartado “A”; cuyo texto se reitera por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.⁴⁷

⁴⁷ Cfr. Dirección electrónica:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/preguntas_frecuentes.html.

La JFCA tiene integración tripartita, de conformidad con la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, ésta se formará por igual número de representantes del trabajo y del capital y uno del Gobierno.

Aunado a lo expuesto, el artículo 605 de nuestra Ley laboral señala que la Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El representante del Gobierno será nombrado por el Presidente de la República, de conformidad a lo enunciado en el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, y será el Presidente de la Junta.

Son los trabajadores y los patrones organizados, quienes designan a sus respectivos representantes, para integrar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es visible en los artículos 652 y 653 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual manera, en la JFCA habrá Secretarios Generales de Acuerdos y Secretarios Auxiliares, según se juzgue conveniente, de conformidad con lo que disponga el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; todo lo anterior con arreglo en el segundo párrafo del artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

Para efectos del párrafo anterior y de acuerdo al artículo 4 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta para el despacho de los asuntos de su competencia, actualmente se encuentra integrada con las siguientes Secretarías Generales y Auxiliares:

- ∞ Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos;
- ∞ Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales;
- ∞ Secretaría General de Consultoría y Asuntos Jurídicos;
- ∞ Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga;
- ∞ Secretaría Auxiliar de Huelgas;

- ∞ Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos;
- ∞ Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias;
- ∞ Secretaría Auxiliar para el Apoyo y Control Procesal de Juntas Especiales;
- ∞ Secretaría Auxiliar de Asesoría Jurídica e Información Técnica y
- ∞ Secretaría Auxiliar de Amparos.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria; lo anteriormente mencionado acorde con el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a lo anterior, el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, refiere que ésta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, en la forma en que lo determine la Ley.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 607, expone que el Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patronos ante las Juntas Especiales del Distrito Federal.

El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su artículo 6, reitera lo anteriormente referido, al decir primeramente que en el Pleno estarán representadas o representados las trabajadoras o los trabajadores y las patronas o los patronos de todas las ramas industriales, empresas y servicios de jurisdicción federal, señaladas en el artículo 527 de la Ley laboral y posteriormente al explicar que el Pleno se integrará con la Presidenta o el Presidente de la Junta⁴⁸ y con todos los Representantes de las Trabajadoras o los Trabajadores y los Representantes de las Patronas o los Patronos ante las Juntas Especiales del Distrito Federal. Así mismo, aclara que las o los Representantes en las Juntas Especiales radicadas fuera del Distrito Federal podrán participar como invitados en las sesiones, o bien, formular sus propuestas por escrito, las que se incluirán en el orden del día que corresponda. De igual manera, menciona que las sesiones del

⁴⁸ La fracción VI del artículo 3 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aclara que “para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por Presidenta o Presidente de la Junta a La Presidenta o el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Pleno podrán ser ordinarias, especiales y extraordinarias. Dilucidando que las resoluciones y sesiones del Pleno se registrarán por lo establecido en la ley.

De acuerdo al artículo 11 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno se reunirá de manera ordinaria cada tres meses, o cuando la Presidenta o el Presidente de la Junta, por sí o a propuesta de los Representantes de las Trabajadoras o los Trabajadores o de los Representantes de las Patronas o de los Patronos, lo convoque a sesión extraordinaria, siempre que exista un asunto urgente. La convocatoria a las sesiones ordinarias se hará con cuatro días hábiles de anticipación, las especiales con diez días hábiles de anticipación y las extraordinarias con cuarenta y ocho horas como mínimo. En las sesiones ordinarias se podrá tratar cualquier tema que así se estime conveniente; las especiales tendrán por objeto uniformar criterios de resolución de las Juntas Especiales, y las extraordinarias serán únicamente para casos urgentes que así lo ameriten.

Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patronos, respectivamente, en base al artículo 615 de la Ley laboral.

El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene facultades y obligaciones determinadas, como expedir el Reglamento Interior de la misma, así como los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de la evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y las demás que le confieran las leyes, en términos de lo dispuesto por el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 10 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje expone que, además de las facultades y obligaciones que la Ley laboral le confiere, el pleno tendrá otras, visibles a continuación:

“Artículo 10.- Además de las facultades y obligaciones que la Ley le confiere, el Pleno tendrá las siguientes:

- I. Ordenar la difusión de los criterios que apruebe, cuando se resuelvan tesis contradictorias sustentadas entre Juntas Especiales;
- II. Cuidar la correcta integración y funcionamiento de las Juntas Especiales;
- III. Analizar y discutir los proyectos dirigidos a mejorar el funcionamiento de las áreas sustantivas de la Junta;
- IV. Autorizar la instalación y el uso de tecnologías que se considere adecuado incorporar al interior de la Junta;
- V. Conocer, analizar y, en su caso, autorizar la emisión de disposiciones para evaluar el desempeño de las Juntas Especiales, de sus Presidentas o Presidentes y del personal jurídico;
- VI. Conocer el contenido del informe anual de la Presidenta o Presidente de la Junta;
- VII. Autorizar el calendario oficial de labores de la Junta, procurando hacerlo coincidir con el del Poder Judicial de la Federación;
- VIII. Establecer las comisiones de trabajo necesarias para que lo auxilien en el cumplimiento de sus atribuciones;
- IX. Ordenar la integración de una Comisión Especial para analizar la terna de candidatas o candidatos propuestos por la Presidenta o el Presidente de la Junta para ocupar el cargo de Titular de la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades, y aprobar, en su caso, su designación o remoción;

Esta Comisión deberá conformarse por las Coordinadoras o los Coordinadores de los Representantes de las Trabajadoras o los Trabajadores y de los Representantes de las Patronas o los Patrones, una o un Representante de cada sector que se designe para tal efecto y por la Presidenta o Presidente de la Junta;

La designación o remoción de la, o del Titular de la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades deberá ser aprobada por la mayoría de las o los miembros de la Comisión Especial. En caso de empate, la Presidenta o el Presidente de la Junta tendrá voto de calidad. Con el propósito de otorgar certeza y transparencia en este proceso, se invitará a las sesiones de esta Comisión a la, o a él representante de la Secretaría y del Órgano Interno de Control en la Secretaría;

- X. Expedir los reglamentos previstos en la Ley, y
- XI. Acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja, previa certificación de su conservación a través de cualquier otro procedimiento tecnológico que permita su consulta”.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo enuncia en su artículo 606, párrafos segundo y tercero, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial, las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De lo antes expuesto, podemos dilucidar que existen Juntas Especiales tanto en la Capital de la República como fuera de ella. Destacando ciertas particularidades de las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, a saber:

- ∞ Su jurisdicción se establece con independencia de la materia, teniendo como única limitación las enunciadas en la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, asociado con el 527 de la Ley Federal del Trabajo, que prevén la competencia federal, por el territorio que se les asigne;
- ∞ La jurisdicción de estas Juntas en relación a su territorio es únicamente en lo concerniente a conflictos individuales; lo que evidencia la centralización de la solución de los conflictos colectivos de trabajo; y.
- ∞ Cabe resaltar que en lo referente la jurisdicción de estas Juntas, queda a potestad del trabajador fincar la competencia, ya que sin perjuicio de sus derechos o cuando así convenga a sus intereses, éste podrá concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra integrada por 67 Juntas Especiales, 21 de las cuales se ubican en el Distrito Federal y resuelven conflictos de naturaleza jurídica y económica de conformidad con la rama o ramas industriales de su competencia, instaladas en el domicilio señalado en Calzada Azcapotzalco La Villa No. 311, Colonia Santo Tomás, Delegación Azcapotzalco, Código Postal 02020, y 46 en el resto del país, las cuales conocen todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, por el territorio que se les asigne.

El Diario Oficial de la Federación de fecha Lunes 01 de octubre de 2012, expone que el funcionamiento actual de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, tanto en la numeración con la cual se les identifica, como las materias y su circunscripción territorial, en tratándose de las Juntas Especiales ubicadas fuera de la capital de la República, históricamente han sufrido modificaciones y adecuaciones, que en su momento atendieron a diversas circunstancias y necesidades, dando lugar entre otros, a la creación de Juntas Especiales identificadas con el vocablo Bis, o a la supresión de otras como la Junta Especial número 13.⁴⁹ De igual forma, éstas han sido modificadas en su competencia territorial, como es el caso de la Junta número 41.⁵⁰

Enseguida se enlistarán las Juntas Especiales radicadas en el Distrito Federal⁵¹, así como la competencia por materia que actualmente se les atribuye, la cual parte de elementos tales como el número de asuntos que actualmente se encuentran en trámite, el incremento o disminución de los juicios interpuestos en los últimos años, entre otros. Información que consideramos importante mencionar para posteriormente explicar la conformación de los números de expediente que recaen en los contratos colectivos de trabajo depositados ante esta Junta. Así mismo, se

⁴⁹ Cfr. Dirección electrónica:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5270746&fecha=01/10/2012.

⁵⁰ Cabe señalar que el Diario Oficial de la Federación de fecha jueves 22 de agosto de 2013, emitió un acuerdo mediante el cual modifica la competencia de la Junta Especial número 26, con residencia en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua y establece la Junta Especial número 41, con residencia en la ciudad de Hidalgo del Parral, Chihuahua.

⁵¹ Cfr. Dirección electrónica:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5270746&fecha=01/10/2012.

mencionaran los nombres de algunas de las empresas que ventilan asuntos en cada una de estas Juntas Especiales, para su mejor comprensión.

JUNTA ESPECIAL No. 1.- Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), conforme a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en controversias sobre la devolución de los fondos acumulados en las subcuentas de la cuenta individual de ahorro para el retiro, así como las suscitadas entre el organismo público descentralizado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y sus trabajadores.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Afore XXI Banorte, S.A. de C.V., Profuturo GNP, S.A. de C.V. Afore y Metlife Afore, S.A. de C.V., Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 2.- Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.

Patrones y trabajadores de empresas que usen o exploten las vías generales de comunicación a través del espectro radioeléctrico, las redes públicas de telecomunicaciones y los sistemas de comunicación vía satelital, que operen por concesión federal, tales como radiodifusoras, televisoras, servicio telefónico, Internet, comunicación o geolocalización satelital u otros similares.

Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), conforme a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en controversias sobre la devolución de los fondos acumulados en las subcuentas de la cuenta individual de ahorro para el retiro.

Trabajadores de los organismos públicos descentralizados Servicio Postal Mexicano e Instituto Mexicano de la Radio, NOTIMEX, Agencia de Noticias del Estado Mexicano así como de la empresa de participación estatal mayoritaria Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Telecomunicaciones de México (TELECOMM-TELÉGRAFOS), TV Azteca S.A.B. de C.V., Televisa, S.A. de C.V., Iusacell, S.A. de C.V., por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 3.- Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: transporte de carga marítima, fluvial y terrestre sujeto a contrato o concesión federal. Administradoras Portuarias Integrales (empresas de participación estatal mayoritaria).

Patrones y trabajadores que desarrollen un servicio público en maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, acarreo, almacenaje o transbordo en zona federal. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

Quedan excluidos de este grupo, los patronos y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que sean consideradas en alguna de las Juntas Especiales.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Transportes, Muebles y Mudanzas MYM, S.A. de C.V., Muebles y Mudanzas del Occidente, S.A. DE C.V., Transportes Muebleros, S.A. de C.V., Transportes Foráneos de Muebles y Mudanzas López, S.A. de C.V., Transportes Grijalva, S.A. de C.V. y Auto Transportes Ilhuilcamina, S.A. de C.V., por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 3 Bis.- Patronos y trabajadores de los transportes de pasajeros marítimo, fluvial y terrestre, sujetos a contrato o concesión federal. Patronos y trabajadores de transportes y servicios aéreos, excepto los que estén incluidos en alguna otra Junta Especial.

Los trabajadores de las empresas de participación estatal mayoritaria Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V., Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.

Quedan excluidos los patronos y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en otras Juntas Especiales.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Estrella de Oro, S.A. de C.V., Autotransportes Estrella Roja del Sur, S.A. de

C.V., Aerovías de México, S.A. de C.V., Ómnibus Cristóbal Colón, S.A. de C.V., Delta Air Lines Inc. y Enlaces Terrestres Nacionales, S.A. de C.V., por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 4.- Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.

Trabajadores de los organismos públicos descentralizados Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos y Servicio Postal Mexicano.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Ferrocarril del Istmo Tehuantepec, S.A. de C.V., Ferrocarriles Peninsulares del Noroeste, S.A. de C.V., Compañía de Ferrocarriles Chiapas Mayab, S.A. de C.V., Caminos y Puentes Federales (CAPUFE) y Servicio Postal Mexicano (SEPOMEX), por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 5.- Patrones y trabajadores de la industria eléctrica.

Patrones y trabajadores de empresas que usen o exploten las vías generales de comunicación a través del espectro radioeléctrico, las redes públicas de telecomunicaciones y los sistemas de comunicación vía satelital, que operen por concesión federal, tales como radiodifusoras, televisoras, servicio telefónico, Internet, comunicación o geolocalización satelital u otros similares.

Trabajadores del organismo público descentralizado Servicio Postal Mexicano.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Comisión Federal de Electricidad (CFE), Radio Red, S.A. de C.V., TV Azteca, S.A.B. de C.V., Cablevisión, S.A. de C.V., Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V.(TELCEL) y Servicio de Radiocomunicación Móvil de México, S.A. de C.V. (NEXTEL), por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 6.- Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas.

Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, excepto las que sean incluidas en alguna otra Junta Especial. Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), conforme a la

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en controversias sobre la devolución de los fondos acumulados en las subcuentas de la cuenta individual de ahorro para el retiro.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Hilados y Tejidos San Miguel, S.A. de C.V., Hilos Timón, S.A. de C.V., Grupo Textil Providencia, S.A. de C.V., Omega Distribuidora de Hilos, S.A. de C.V., Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas, Afore Banamex, S.A. de C.V. y Afore Bancomer, S.A. de C.V., por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 7.- Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria de hidrocarburos en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de esos productos; con excepción de la distribución de gas que se efectúe por empresas particulares. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta Junta y por las Juntas Especiales números 7 Bis, 12 y 12 Bis.

El organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Petróleo.

Conflictos entre el organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, con motivo de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, su Contrato Colectivo de Trabajo, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y demás ordenamientos de carácter contractual.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V., Petróleos Mexicanos (PEMEX) e Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 7 Bis.- Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria de hidrocarburos en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de conducción y almacenamiento en las ramas de

distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de esos productos; con excepción de la distribución de gas que se efectúe por empresas particulares. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por las Juntas Especiales números 7, 12 y 12 Bis.

El organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Petróleo.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V., Pemex, Gas y Petroquímica Básica, Pemex, Petroquímica, Pemex Exploraciones y Producción y Pemex Refinación, por mencionar algunas de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 8.- Conflictos entre el organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y sus trabajadores, con motivo de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, su Contrato Colectivo de Trabajo, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y demás ordenamientos de carácter contractual, así como aquellos en los que dicho instituto sea ente asegurador, en términos de lo dispuesto por la primera parte del artículo 295 de la Ley del Seguro Social.

“Artículo 295.- Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto sobre las prestaciones que esta Ley otorga, deberán tramitarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje...”

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tanto en lo que se refiere a sus trabajadores, como a sus asegurados.

JUNTA ESPECIAL No. 8 Bis.- Conflictos entre el organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y sus trabajadores, con motivo de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, su Contrato Colectivo de Trabajo, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y demás ordenamientos de carácter contractual, así como aquellos en los que dicho instituto sea ente asegurador, en términos de lo dispuesto por la primera parte del artículo 295 de la Ley del Seguro Social.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tanto en lo que se refiere a sus trabajadores, como a sus asegurados.

JUNTA ESPECIAL No. 9.- Conflictos entre el organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y sus trabajadores, con motivo de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, su Contrato Colectivo de Trabajo, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y demás ordenamientos de carácter contractual, así como aquellos en los que dicho instituto sea ente asegurador, en términos de lo dispuesto por la primera parte del artículo 295 de la Ley del Seguro Social.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tanto en lo que se refiere a sus trabajadores, como a sus asegurados.

JUNTA ESPECIAL No. 9 Bis.- Conflictos entre el organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y sus trabajadores, con motivo de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, su Contrato Colectivo de Trabajo, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y demás ordenamientos de carácter contractual, así como aquellos en los que dicho instituto sea ente asegurador, en términos de lo dispuesto por la primera parte del artículo 295 de la Ley del Seguro Social.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tanto en lo que se refiere a sus trabajadores, como a sus asegurados.

JUNTA ESPECIAL No. 10.- Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria azucarera, industria hulera, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa (Contrato-Ley), salvo los que se comprendan en alguna otra Junta Especial.

Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, con excepción de los que se incluyan en otra Junta Especial.

Empresas de la industria papelera que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, excepto las que sean incluidas en alguna otra Junta Especial.

Las Administradoras de Fondos para el retiro (AFORES), conforme a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en controversias sobre la devolución de los fondos acumulados en las subcuentas de la cuenta individual de ahorro para el retiro.

Patrones y trabajadores dedicados a la industria minera y actividades que le sean conexas; industria metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; e industrias del cemento y calera.

Patrones y trabajadores de empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias que le sean conexas, con exclusión de las que se comprendan en alguna otra Junta Especial.

Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, excepto las que se incluyan en alguna otra Junta Especial.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Ingenio Dos Patrias Compañía Azucarera de Tacotalpa, S. de R.L. de C.V., Compañía industrial Azucarera, S.A. de C.V., Bridgestone de México, S.A. de C.V., Compañía Hulera Goodyear Oxo, S.A. de C.V., Compañía Hulera Tornel, S.A. de C.V., Mexicana de Cananea, S.A. de C.V., Tubos de Acero de México, S.A., Servicio Cemento Cemex, S.A. de C.V., Caleras de la Laguna, S.A. de C.V. e Industrial Minera México, S.A. de C.V., por mencionar algunas de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 11.- Patrones y trabajadores de las industrias maderera, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay y aglutinados de madera; tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o

labrado y de envases de vidrio; y cinematográfica que comprende la producción, distribución y exhibición cinematográfica.

Empresas de industria forestal que operen por contrato o concesión federal y a empresas que se dediquen a la producción de sosa, sales y sodio.

Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, excepto las que se incluyan en alguna otra Junta Especial.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Triplay y Chapas Cuautitlán, S.A. de C.V., Maderas Conglomeradas, S.A. de C.V., British American Tobacco México, S.A. de C.V., Vidriera Monterrey, S.A. de C.V., Vidriera México, S.A. de C.V., Estudios Churubusco Azteca, S.A., Cinépolis de México, S.A. de C.V. y Servicios Cinemark, S.A. de C.V., por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 12.- Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria de hidrocarburos en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de esos productos; con excepción de la distribución de gas que se efectúe por empresas particulares. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta Junta y por las Juntas Especiales números 7, 7 Bis y 12 Bis.

El organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Petróleo.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V., Pemex, Gas y Petroquímica Básica, Pemex, Petroquímica, Pemex Exploraciones y Producción y Pemex Refinación, por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 12 Bis.- Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria de hidrocarburos en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no

especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de esos productos; con excepción de la distribución de gas que se efectúe por empresas particulares. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta Junta y por las Juntas Especiales números 7, 7 Bis y 12.

El organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Petróleo.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V., Pemex, Gas y Petroquímica Básica, Pemex, Petroquímica, Pemex Exploraciones y Producción y Pemex Refinación, por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 14.- Patrones y trabajadores de las Instituciones de Banca y Crédito y demás empresas y entidades del sector financiero que sean del ámbito federal.

Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, sectorizadas de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, así como las empresas que su actividad u objeto social sean conexos y los Fideicomisos Públicos.

Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), conforme a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en controversias sobre la devolución de los fondos acumulados en las subcuentas de la cuenta individual de ahorro para el retiro.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Banco Nacional de México, S.A. (BANAMEX), Scotiabank Inverlat, S.A. Institución de Banca Múltiple, HSBC Servicios, S.A. de C.V., Grupo Financiero HSBC y Banco Ahorro Famsa, S.A. Institución De Banca Múltiple, por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 14 Bis.- Asuntos laborales de las Universidades e Instituciones Autónomas de Educación Superior creadas por una Ley Federal, en términos de los artículos 353-O y 353-S de la Ley Federal del Trabajo y aquellos Organismos educativos administrados en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, como son los Institutos de Investigaciones, Centros de

Enseñanza, Centros de Investigaciones. Asimismo de las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Autónoma Chapingo, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), y Colegio de Bachilleres, por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 15.- Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; industria química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; e industria de celulosa y papel.

Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal sectorizadas a la Secretaría de Salud, como son Institutos Nacionales y Hospitales Regionales.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Chrysler de México, S.A. de C.V., Ford Motor Company, S.A. de C.V., Honda de México, S.A. de C.V., Novartis Farmacéutica, S.A. de C.V., Roche Servicios de México, S.A. de C.V., Servicios Corporativos Fraiche, S.A. de C.V., Kimberly Clark de México, S.A.B. de C.V. y Grupo Papelero Scribe, S.A. de C.V., por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

JUNTA ESPECIAL No. 16.- Patrones y trabajadores relacionados con la industria de aceites y grasas vegetales; industria productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; industria elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello, salvo las que se comprendan en alguna otra Junta Especial.

Patrones y trabajadores de Organismos Internacionales y del Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa. La empresa de participación estatal

mayoritaria Exportadora de Sal, S.A. de C.V., y cualquier otra actividad de competencia federal que no se comprenda en las Juntas Especiales anteriores.

Así tenemos que en esta Junta se ventilan asuntos de empresas tales como: Bimbo, S.A. de C.V., Kellogg Company México, S. de R.L., Grupo Gamesa, S. de R.L. de C.V., Sabritas, S. de R.L. de C.V., Barcel, S.A. de C.V., Nestlé Servicios Industriales, S.A. de C.V., Grupo Herdez, S.A.B. de C.V., Lala Operaciones, S.A. de C.V., Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma, S.A. de C.V., Grupo Modelo, S.A.B. de C.V. y Tequila Don Julio Servicios, S.A. de C.V., por mencionar algunas, de forma enunciativa más no limitativa.

En este mismo orden de ideas, enlistaremos las Juntas Especiales⁵² así como el número que les corresponde, radicadas fuera de la capital de la República Mexicana (Juntas Foráneas), las cuales son competentes para conocer y resolver de los conflictos de trabajo que se susciten entre patrones y trabajadores dedicados a las actividades de todas las ramas de la industria y empresas de competencia federal radicadas en el Estado de su jurisdicción territorial.

JUNTA ESPECIAL No. 17.- Con residencia en la ciudad de Guadalajara, Jalisco.

JUNTA ESPECIAL No. 18.- Con residencia en la ciudad de Guadalajara, Jalisco.

JUNTA ESPECIAL No. 19.- Con residencia en la ciudad de Guadalupe, Nuevo León.

JUNTA ESPECIAL No. 20.- Con residencia en la ciudad de Guadalupe, Nuevo León.

JUNTA ESPECIAL No. 21.- Con residencia en la ciudad de Mérida, Yucatán.

JUNTA ESPECIAL No. 22.- Con residencia en la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz.

JUNTA ESPECIAL No. 23.- Con residencia en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

JUNTA ESPECIAL No. 24.- Con residencia en la ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes.

JUNTA ESPECIAL No. 25.- Con residencia en la ciudad de Saltillo, Coahuila.

JUNTA ESPECIAL No. 26.- Con residencia en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua.

Cabe señalar que el Diario Oficial de la Federación⁵³ de fecha jueves 22 de agosto

⁵² Cfr. Ídem.

⁵³ Cfr. Dirección electrónica:

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5311365&fecha=22/08/2013.

de 2013 emitió un acuerdo mediante el cual modifica la competencia de la Junta Especial número 26, con residencia en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua y establece la Junta Especial número 41, con residencia en la ciudad de Hidalgo del Parral, Chihuahua.

Así tenemos que dicho acuerdo expone que el 2 de junio de 2000, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el Acuerdo por el que se suprimió la Junta Especial número 41 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la ciudad de Hidalgo del Parral, Estado de Chihuahua; pero que dado el volumen de conflictos y asuntos laborales que se suscitan en el Estado de Chihuahua, se justifica se establezca nuevamente la Junta Especial número 41 de la Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la ciudad de Hidalgo del Parral, Estado de Chihuahua. Por lo que se modifica la competencia territorial de la Junta Especial Número 26 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua.

JUNTA ESPECIAL No. 27.- Con residencia en la ciudad de Durango, Durango.

JUNTA ESPECIAL No. 28.- Con residencia en la ciudad de Guanajuato, Guanajuato.

JUNTA ESPECIAL No. 29.- Con residencia en la ciudad de Toluca, Estado de México.

JUNTA ESPECIAL No. 30.- Con residencia en la ciudad de Morelia, Michoacán.

JUNTA ESPECIAL No. 31.- Con residencia en la ciudad de Cuernavaca, Morelos.

JUNTA ESPECIAL No. 32.- Con residencia en la ciudad de Oaxaca, Oaxaca.

JUNTA ESPECIAL No. 33.- Con residencia en la ciudad de Puebla, Puebla.

JUNTA ESPECIAL No. 34.- Con residencia en la ciudad de San Luis Potosí, San Luis Potosí.

JUNTA ESPECIAL No. 35.- Con residencia en la ciudad de Culiacán, Sinaloa.

JUNTA ESPECIAL No. 36.- Con residencia en la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

JUNTA ESPECIAL No. 36 Bis.- Con residencia en la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

JUNTA ESPECIAL No. 37.- Con residencia en Ciudad Victoria, Tamaulipas.

JUNTA ESPECIAL No. 38.- Con residencia en la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.

JUNTA ESPECIAL No. 39.- Con residencia en la ciudad de Tampico, Tamaulipas.

JUNTA ESPECIAL No. 40.- Con residencia en la ciudad de Ensenada, Baja California.

JUNTA ESPECIAL No. 41.- Con residencia en la ciudad de Hidalgo del Parral, Chihuahua.

JUNTA ESPECIAL No. 42.- Con residencia en la ciudad de Torreón, Coahuila de Zaragoza.

JUNTA ESPECIAL No. 43.- Con residencia en la ciudad de Acapulco, Guerrero.

JUNTA ESPECIAL No. 44.- Con residencia en la ciudad de Poza Rica, Veracruz.

JUNTA ESPECIAL No. 45.- Con residencia en la ciudad de Veracruz, Veracruz.

JUNTA ESPECIAL No. 46.- Con residencia en la ciudad de Tlaxcala, Tlaxcala.

JUNTA ESPECIAL No. 47.- Con residencia en el Municipio de Cananea, Sonora.

JUNTA ESPECIAL No. 48.- Con residencia en la ciudad de Campeche, Campeche.

JUNTA ESPECIAL No. 49.- Con residencia en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

JUNTA ESPECIAL No. 50.- Con residencia en la ciudad de Querétaro, Querétaro.

JUNTA ESPECIAL No. 51.- Con residencia en la ciudad de Pachuca, Hidalgo.

JUNTA ESPECIAL No. 52.- Con residencia en Ciudad del Carmen, Campeche.

JUNTA ESPECIAL No. 53.- Con residencia en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas.

JUNTA ESPECIAL No. 54.- Con residencia en la ciudad de Orizaba, Veracruz.

JUNTA ESPECIAL No. 55.- Con residencia en Ciudad Juárez, Chihuahua.

JUNTA ESPECIAL No. 56.- Con residencia en la ciudad de Cancún, Municipio de Benito Juárez, Quintana Roo.

JUNTA ESPECIAL No. 57.- Con residencia en la ciudad de Colima, Colima.

JUNTA ESPECIAL No. 58.- Con residencia en la ciudad de La Paz, Baja California Sur.

JUNTA ESPECIAL No. 59.- Con residencia en la ciudad de Tijuana, Baja California.

JUNTA ESPECIAL No. 60.- Con residencia en la ciudad de Reynosa, Tamaulipas.

JUNTA ESPECIAL No. 61.- Con residencia en la ciudad de Tepic, Nayarit.

Ahora bien, para poder explicar la integración de las Juntas Especiales es importante iniciar indicando la diferencia entre conflictos individuales y colectivos, razón por la cual me apoyaré en lo dispuesto por la tesis aislada I.4o.T.18 L, emitida por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, Marzo de 1996, página novecientos cuatro, de rubro y texto siguientes:

“CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.

La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a uno o varios trabajadores les corresponda personalmente”.

De lo anteriormente planteado podemos concluir que:

- ∞ La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde al número de personas que actúan en la contienda.
- ∞ La clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción.
- ∞ De tal suerte resulta que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo.
- ∞ Pero cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a uno o varios trabajadores les corresponda personalmente, se estará en presencia de un conflicto individual.

Siguiendo este orden de ideas, podemos decir que si 100 trabajadores demandan un despido injustificado, este hecho no se consideraría un conflicto colectivo, ya que afecta un derecho personal y no afecta a la colectividad, pero si hablamos de violaciones a cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, este

conflicto sería del interés profesional del grupo o sindicato, por lo que estaríamos frente a un conflicto colectivo.

Proseguiremos señalando que el artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo especifica que las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta⁵⁴, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Ya habiendo citado la Ley Federal del Trabajo, es necesario señalar que el artículo 7 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, abunda al indicar que:

“Artículo 7.- Las Juntas Especiales se integrarán como sigue:

- I. Con la Presidenta o el Presidente de la Junta y los respectivos Representantes de las Trabajadoras o de los Trabajadores y los Representantes de las Patronas o de los Patrones, cuando se trate de conflictos colectivos, o de conflictos que afecten a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, y
- II. Con la Presidenta o el Presidente de Junta Especial y los respectivos Representantes de las Trabajadoras o de los Trabajadores y de los Representantes de las Patronas o los Patrones, en los demás casos que señala la Ley”.

De tal suerte tenemos, que las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente titular de la JFCA y por los respectivos Representantes de Trabajadores y Patrones cuando se trate de conflictos colectivos o conflictos que afecten a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, y por excepción serán integradas con el Presidente de Junta Especial y los respectivos Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, en los demás casos.

1.7. Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo

Anteriormente denominada Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, pero que de conformidad al Reglamento Interior

⁵⁴ Haciendo la aclaración que en lo que respecta a este punto, se refiere al Presidente Titular de la JFCA.

de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de febrero de 2012, actualmente se denomina Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo⁵⁵, depende de la actual Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos, anteriormente Secretaría General de Acuerdos y Asuntos Colectivos⁵⁶. Se encuentra ubicada en el primer piso del edificio 1, puerta 1, dentro de las instalaciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal.

El Manual de Filosofía y Cultura Organizacional por Proyectos y Procesos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje expone que la misión de la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo⁵⁷ es llevar el registro y custodia confiable de los contratos colectivos de trabajo, convenios colectivos y reglamentos interiores de trabajo de las empresas de competencia federal; así como verificar en todos los casos que los contratos, convenios y reglamentos que se depositan, reúnan los requisitos legales y emitir las certificaciones e informes que les sean solicitadas por diversas autoridades, cuidando que todos ellos reúnan los requisitos legales para su registro.

Indicando de igual forma, que su visión es la de contar con un archivo y registro confiable y actualizado de los contratos colectivos de trabajo, convenios colectivos y reglamentos interiores de trabajo de las empresas de competencia federal, cuidando que todos ellos reúnan los requisitos legales para su registro.

Apuntalando, que su objetivo se traduce en supervisar que el depósito y registro de los contratos colectivos de trabajo, convenios colectivos y reglamentos interiores de trabajo de las empresas de competencia federal sea confiable, cuidando que reúnan los requisitos legales.

Así mismo, refiere que las responsabilidades de dicha Unidad son:

⁵⁵ Cfr. Dirección electrónica:

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5235249&fecha=24/02/2012.

⁵⁶ De conformidad al Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de julio de 2013.

Cfr. Dirección electrónica:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5308670&fecha=31/07/2013.

⁵⁷ Actualmente denominada Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.

- ∞ Controlar el registro de los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley, convenios colectivos y reglamentos interiores de trabajo, que se depositen ante la Junta.
- ∞ Supervisar el análisis de dichos documentos, vigilando que se cumpla con los requisitos marcados por la ley y emitir el acuerdo de registro correspondiente.
- ∞ Emitir las certificaciones solicitadas por la Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga, relacionadas con los procedimientos de emplazamiento a huelga.
- ∞ Coordinar los estudios que se realizan sobre el comportamiento y clasificación de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados en las Juntas.
- ∞ Cumplimentar los acuerdos de las Juntas Especiales para el desahogo de las diligencias ordenadas en los expedientes respectivos.
- ∞ Emitir los informes solicitados por la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos⁵⁸, relacionados con los juicios de titularidad de contratos colectivos de trabajo.⁵⁹

El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su artículo 34, adiciona a las anteriormente enlistadas, las siguientes responsabilidades:

- ∞ Expedir las certificaciones solicitadas por la Presidenta o Presidente de la Junta; la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos; las Juntas Especiales y, las Secretarías Auxiliares de Emplazamientos a Huelga, de Huelgas, y de Asuntos Colectivos, respecto de la documentación e información sobre contratos colectivos, convenios y

⁵⁸ De conformidad al Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de febrero de 2012, actualmente se denomina Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos, dirección electrónica: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5235249&fecha=24/02/2012.

⁵⁹ Cfr. Manual de Filosofía y Cultura Organizacional por Proyectos y Procesos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, p. 28, dirección electrónica: <http://spstps.stps.gob.mx:8249/sitios/normateca/Marco%20Normativo%20Interno%20Sustantivo/Bases%20de%20Recursos%20Financieros/Forms/AllItems.aspx>.

reglamentos interiores de trabajo, depositados y registrados en la Junta, así como de convenios de administración de contratos ley y cualquier otra información de utilidad que obre en sus archivos.

- ∞ Mantener actualizado el inventario y archivo de la documentación contractual de naturaleza colectiva que obre en su poder, digitalizarla y remitirla a las áreas competentes para su difusión.
- ∞ Proporcionar a las servidoras o servidores públicos competentes de la Junta los expedientes en custodia, para el desahogo de las diligencias ordenadas por las Juntas Especiales, relacionadas con inspecciones, cotejos y compulsas, entre otras, y
- ∞ Ordenar la publicación en medios impresos, informáticos o magnéticos, de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, que se encuentren depositados ante la Junta.

Con respecto a este último punto, es de señalar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través del Programa de Digitalización y Transparencia en el Registro y Depósito de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, desde abril de 2007 escanea íntegramente los expedientes de los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo, depositados en la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo. Los cuales están a disposición de los interesados vía Internet, tanto en el portal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (www.stps.gob.mx) como en el de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html).

Con lo cual, la citada Secretaría y la Junta se han adelantado a lo ordenado por los artículos 391 bis y 424 bis de la Ley Federal del Trabajo, adicionados a dicha Ley por decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012; los cuales señalan que:

“Artículo 391 Bis.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la

Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 424 Bis.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicita en forma real el texto íntegro de los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo depositados en ella y estos pueden ser consultados por nombre de empresa, nombre del sindicato, entidad federativa, fecha de presentación, número de expediente, e inclusive el usuario puede imprimirlos desde su computadora. Haciendo la aclaración que la documentación que se presenta, es de carácter meramente informativo, por lo que no constituyen medio de prueba alguno, cuestión que se observa en la marca de agua transversal que aparece en cada foja que se consulta o imprime (anexo 1). Transparentado la contratación colectiva de competencia federal, siendo una herramienta útil de consulta para los usuarios internos y externos.

Ahora bien, la anterior acción se toma en base al artículo 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que refiere que el derecho a la información será garantizado por el Estado.

Dicho artículo continua exponiendo que toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión. Por lo que el Estado garantizará el derecho de acceso a las tecnologías de la información y

comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e internet. Para tales efectos, el Estado establecerá condiciones de competencia efectiva en la prestación de dichos servicios. Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la Federación, los Estados y el Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases:

- ∞ Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público en los términos que fijen las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad.
- ∞ Toda persona, sin necesidad de acreditar interés alguno o justificar su utilización, tendrá acceso gratuito a la información pública, a sus datos personales o a la rectificación de éstos.
- ∞ Se establecerán mecanismos de acceso a la información y procedimientos de revisión expeditos. Estos procedimientos se sustanciarán ante órganos u organismos especializados e imparciales, y con autonomía operativa, de gestión y de decisión.

Sumado a lo anterior, la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en adelante LFTAIPG, en su artículo primero, expone que la presente Ley es de orden público y tiene como finalidad proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, los órganos constitucionales autónomos o con autonomía legal, y cualquier otra entidad federal. De igual forma, en su artículo segundo expone que toda la información gubernamental a que se refiere esta Ley es pública y los particulares tendrán acceso a la misma en los términos que la propia Ley señala.

La misma Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, aclara en la fracción VI, de su artículo tercero que se entenderá por información reservada a aquella que se encuentre temporalmente sujeta a alguna de las excepciones previstas en los Artículos 13 y 14 de esta Ley.

Mientras que en su artículo 13, refiere que información reservada es aquella cuya difusión pueda comprometer la seguridad nacional, la seguridad pública o la defensa nacional; menoscabar la conducción de las negociaciones o bien, de las relaciones internacionales, incluida aquella información que otros estados u organismos internacionales entreguen con carácter de confidencial al Estado Mexicano; dañar la estabilidad financiera, económica o monetaria del país; poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de cualquier persona, o causar un serio perjuicio a las actividades de verificación del cumplimiento de las leyes, prevención o persecución de los delitos, la impartición de la justicia, la recaudación de las contribuciones, las operaciones de control migratorio, las estrategias procesales en procesos judiciales o administrativos mientras las resoluciones no causen estado.

Asimismo, la LFTAIPG, en su artículo 14 considera también como información reservada a la que por disposición expresa de una Ley sea considerada confidencial, reservada, comercial reservada o gubernamental confidencial; los secretos comercial, industrial, fiscal, bancario, fiduciario u otro considerado como tal por una disposición legal; las averiguaciones previas; los expedientes judiciales o de los procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio en tanto no hayan causado estado⁶⁰, los procedimientos de responsabilidad de los servidores públicos, en tanto no se haya dictado la resolución administrativa o la jurisdiccional definitiva, o la que contenga las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que formen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, hasta en tanto no sea adoptada la decisión definitiva, la cual deberá estar documentada. Aclarando que cuando concluya el periodo de reserva o las causas que hayan dado origen a la reserva de la información a que se refieren las fracciones III y IV de este Artículo, dicha información podrá ser pública, protegiendo la información confidencial que en ella se contenga. Comentando en su parte final que no podrá invocarse el carácter de reservado cuando se trate de la investigación de violaciones graves de derechos fundamentales.

⁶⁰ Nota: El trámite de registro y depósito del contrato colectivo de trabajo, si bien es un procedimiento administrativo, éste no se sigue en forma de juicio, por lo tanto puede publicitarse.

Cabe mencionar, que actualmente en los contratos colectivos se empieza a insertar la declaración de “ser información confidencial”, por lo que se refiere a los datos personales, que requieren el consentimiento de los individuos para su difusión, tomando como base los artículos 18 y 19 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

La LFTAIPG en las fracciones I y II de su artículo 4, dilucida que son objetivos de esta Ley: proveer lo necesario para que toda persona pueda tener acceso a la información mediante procedimientos sencillos y expeditos y transparentar la gestión pública mediante la difusión de la información que generan los sujetos obligados.

Aclarando en su artículo 5 que la presente Ley es de observancia obligatoria para los servidores públicos federales.

Del estudio de lo antes expuesto, resumiremos diciendo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza el derecho a la información que toda persona tiene, remarcando que el Estado es el encargado de responder por dicho derecho. Teniendo que toda la información en posesión de cualquier autoridad entidad, órgano y organismo federal, estatal y municipal, es pública, siendo ésta reservada temporalmente por razones de interés público, prevaleciendo el principio de máxima publicidad. Así mismo, reafirma que toda persona sin necesidad de acreditar interés alguno o justificar su utilización, tendrá acceso gratuito a la información pública. La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, ratifica dicho derecho de acceso a la información exceptuando la de carácter de reservado, la cual se encuentra temporalmente sujeta, aclarando que ésta se refiere a aquella cuya difusión pueda comprometer la seguridad nacional, la seguridad pública o la defensa nacional, menoscabar la conducción de las negociaciones o bien, de las relaciones internacionales, incluida aquella información que otros estados u organismos internacionales entreguen con carácter de confidencial al Estado Mexicano; dañar la estabilidad financiera, económica o monetaria del país; poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de cualquier persona, o causar un serio perjuicio a las

actividades de verificación del cumplimiento de las leyes, prevención o persecución de los delitos, la impartición de la justicia, la recaudación de las contribuciones, las operaciones de control migratorio, las estrategias procesales en procesos judiciales o administrativos mientras las resoluciones no causen estado, a la que por disposición expresa de una Ley sea considerada confidencial, reservada, comercial reservada o gubernamental confidencial; los secretos comercial, industrial, fiscal, bancario, fiduciario u otro considerado como tal por una disposición legal; las averiguaciones previas; los expedientes judiciales o de los procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio en tanto no hayan causado estado; los procedimientos de responsabilidad de los servidores públicos, en tanto no se haya dictado la resolución administrativa o la jurisdiccional definitiva, o la que contenga las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que formen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, hasta en tanto no sea adoptada la decisión definitiva, la cual deberá estar documentada. Aclarando que cuando concluya el periodo de reserva o las causas que hayan dado origen a la reserva de la información, dicha información podrá ser pública, protegiendo la información confidencial que en ella se contenga. No podrá invocarse el carácter de reservado cuando se trate de la investigación de violaciones graves de derechos fundamentales. Puntualizando que el trámite de registro y depósito del contrato colectivo de trabajo, si bien es un procedimiento administrativo, éste no se sigue en forma de juicio, por lo tanto puede publicitarse, por lo cual se cumple por lo dispuesto en las mencionadas leyes.

Finalizaremos enlistando los servicios que se prestan en la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.

- ∞ Registro de contratos colectivos de primer depósito.
- ∞ Registro de convenios de administración de contrato ley de primer depósito.
- ∞ Registro de reglamentos interiores de trabajo de primer depósito.
- ∞ Informes a la Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga.
- ∞ Informes a la Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos.
- ∞ Informes a diversas autoridades.
- ∞ Registro de revisión salarial y contractual.

- ∞ Certificación de existencia de contrato colectivo de trabajo o convenio de administración de contrato ley.
- ∞ Publicación electrónica de los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo depositados en dicha Dirección.
- ∞ Coordinación los estudios sobre el comportamiento y clasificación de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados, y
- ∞ Archivo.

1.8. Principios Generales del Derecho

Los principios generales del derecho son generalizaciones o abstracciones últimas tomadas de la propia legislación.

José Manuel Lastra Lastra explica que la palabra principio deriva del latín *principium*, de *princeps-ipsis* –*príncipe*-. En tiempos históricos significó comienzo y origen y, en la época clásica, se usó el plural *principioa-orum*, para designar una norma o principio. Expone que el vocablo principio, también significa fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede. El principio es el primer instante del ser, la causa que contiene la razón y explica la verdad, admitida como fundamento inmediato de sus disposiciones. Puntualiza que la idea de principio denota el origen y desarrollo de criterios fundamentales expresados en reglas o aforismos, que tienen virtualidad y eficacia propia. No son verdades absolutas, su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce en la realización de su contenido. Los principios generales guardan cierta independencia respecto de las normas concretas positivas e informan al ordenamiento, sin necesidad de quedar incluidos en él.⁶¹

El artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que “en los juicios de orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”. A mayor abundamiento, la Ley Federal del

⁶¹ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, cuarta edición actualizada, editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2003, pp. 157-159.

Trabajo hace referencia de los mismos en su artículo 17 al expresar que “a falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados..., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Los Licenciados Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara enuncian que los Principios Generales del Derecho son reconocidos como fuentes formales (supletorias) del derecho en diferentes países y operan como normas jurídicas y como criterios de interpretación y aplicación de las normas. Definiéndolos como: criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presentan en la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador. Adicionando a lo anteriormente expuesto, mencionan que la función que los principios generales del derecho cumplen en el mundo de lo jurídico es triple: la de servir de normas supletorias de las leyes, la de auxiliar al intérprete del derecho en la búsqueda de su verdadero sentido y significación de las normas jurídicas y la de constituir la fundamentación o base del derecho. La utilidad que estos principios prestan, especialmente dentro de la esfera de la aplicación judicial del Derecho, es enorme. Son la materia de que el legislador se sirve para la elaboración de las leyes. Estos principios aparecen como el complejo de ideas y creencias que forman el pensamiento jurídico de un pueblo en un momento determinado de su historia. Son la dirección o líneas matrices según las cuales se desarrollan las instituciones jurídicas. Suponen una concepción acerca de lo que se estima justo formulada en una regla de derecho.⁶²

“Algunos afirman que los principios generales del derecho son construcciones doctrinales o ideas y conceptos elaborados o propuestos por la doctrina. La concepción de que los principios mencionados son los del derecho romano actualmente sólo tiene importancia histórica. Pero en esa tesis se hallan

⁶² Cfr. DE PINA, Rafael et al, Diccionario de Derecho, Op. cit., pp. 418-419.

contenidas en germen las dos interpretaciones fundamentales sobre esta materia: la histórica o positivista y la filosófica o iusnaturalista. La histórica o positivista: dice que los principios en cuestión son aquellos que inspiran una determinada legislación positiva. Mientras que la iusnaturalista: afirma que se trata de verdades jurídicas universales, de principios filosóficos que expresan el elemento constante y permanente del derecho, el fundamento de toda legislación positiva”.⁶³

En prelación a todo lo anteriormente mencionado, podemos decir que los principios generales del derecho son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y por los juristas en general, ya sea para integrar derechos legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa. Cada uno de estos principios, es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas.

1.8.1. Principio General del Derecho “primero en tiempo, primero en derecho”

El concepto del principio general del derecho “primero en tiempo, primero en derecho, proviene del latín, *prior, oris*, anterior, que va adelante. Una acepción es; anterioridad de una cosa con relación a otra, tiene como base de sustentación que el acto que primeramente ingresa tiene preferencia a cualquier otro que ingrese con posterioridad. “*Prior tempore potior in jura*” “es primero en derecho el que es primero en tiempo”.⁶⁴ Este principio significa que el que ejerce primero un derecho tiene preferencia sobre los demás que lo intenten. El primero en ejercitar el derecho, será el preferido.

1.9. Amparo Indirecto

El amparo es el medio de defensa constitucional que tienen los gobernados frente a los actos de autoridad que afecten su esfera jurídica.

⁶³ Portal del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, dirección electrónica: http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/ifsp_conceptosjuridicosfundamentales-1.pdf.

⁶⁴ Los Principios Registrales en el Derecho Mexicano, dirección electrónica: <http://www.tuobra.unam.mx/vistaObra.html?obra=2675>.

“La palabra amparo viene del verbo amparar y este del latín *anteparare* que significa: poner un parapeto defensivo delante, luego prevenir y proteger”.⁶⁵

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define al amparo como: acción y efecto de amparar o ampararse, la cual viene del latín *anteparāre* que significa: 1. Favorecer, proteger; y 2. Valerse del apoyo o protección de alguien o algo. Puntualiza que en derecho, el recurso de amparo es el estatuido por algunas Constituciones modernas, europeas y americanas, para ser tramitado ante un alto tribunal de justicia, cuando los derechos asegurados por la Ley fundamental no fueren respetados por otros tribunales o autoridades.⁶⁶

Nuestra Carta Magna en la fracción I del artículo 107, dispone que el juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, alegando que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por la Constitución y con ello se afecta su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico.

Ignacio Burgoa explica que el amparo es un juicio o proceso que se inicia por la acción que ejercita cualquier gobernado ante los órganos jurisdiccionales federales contra todo acto de autoridad que le causa un agravio en su esfera jurídica y que considere contrario a la Constitución, teniendo por objeto invalidar dicho acto o despojarlo de su eficacia por su inconstitucionalidad o ilegalidad en el caso concreto que lo origine. Así mismo cita que Don Ignacio L. Vallarta concibió al amparo de la siguiente manera: el amparo puede definirse diciendo que es el proceso legal intentado para recuperar sumariamente cualquiera de los derechos del hombre consignados en la Constitución y atacados por una autoridad de cualquier categoría que sea, o para eximirse de la obediencia de una ley o mandato de una autoridad que ha invadido la esfera federal o local respectivamente. Complementando lo anterior, menciona que para Silvestre Moreno Cora el amparo es una institución de carácter político, que tiene por objeto proteger, bajo las formas tutelares de un procedimiento judicial, las garantías que la Constitución otorga, o mantener y

⁶⁵ Dirección electrónica: <http://etimologias.dechile.net/?amparo>.

⁶⁶ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=amparo>.

conservar el equilibrio entre los diversos Poderes que gobiernan la Nación, en cuanto por causa de las invasiones de éstos, se vean ofendidos o agraviados los derechos de los individuos.⁶⁷

La definición de amparo que engloba todo lo antes expuesto es la que sostiene Juventino V. Castro, al decir que: el amparo es un proceso concentrado de anulación –de naturaleza constitucional- promovido por vía de acción, reclamándose actos de autoridad, y que tiene como finalidad el proteger exclusivamente a los quejosos contra garantías expresamente reconocidas en la Constitución; contra los actos conculcatorios de dichas garantías; contra la inexacta y definitiva atribución de la ley al caso concreto; o contra las invasiones recíprocas de las soberanías ya federal, ya estatales, que agraven directamente a los quejosos, produciendo la sentencia que conceda la protección al efecto de restituir las cosas al estado que tenían antes de efectuarse la violación reclamada –si el acto es de carácter positivo-, o el de obligar a la autoridad a que respete la garantía violada, cumpliendo con lo que ella exige-, si es de carácter negativo.⁶⁸

Ahora bien, con referencia al caso concreto, Alberto Del Castillo Del Valle define al amparo indirecto como: el medio de defensa constitucional frente a la gran mayoría de actos de autoridad, representando un verdadero juicio de tutela constitucional. Este procede contra todo acto de autoridad que no sea una sentencia definitiva, un laudo o una resolución que sin ser sentencia definitiva ni laudo, ponga fin al juicio.⁶⁹

En ese orden de ideas, el artículo 107 de la Ley de amparo enuncia los actos contra los que procede el amparo indirecto.

El artículo 108 de la Ley en comentario refiere que “el amparo indirecto deberá formularse por escrito o por medios electrónicos”.

En arreglo al artículo 35 de la Ley de Amparo, “los Juzgados de Distrito y los Tribunales Unitarios de Circuito son competentes para conocer del juicio de

⁶⁷ Cfr. BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, Op. cit., pp. 173-174.

⁶⁸ Cfr. *Ibíd*em, pp. 175-177.

⁶⁹ Cfr. DEL CASTILLO Del Valle, Alberto, Curso de actualización de amparo (El amparo conforme a la Ley de 2013), Op. cit., pp. 26-27.

amparo indirecto. También lo serán las autoridades del orden común cuando actúen en auxilio de los órganos jurisdiccionales de amparo”.

Podemos resumir diciendo que el amparo indirecto es el medio de defensa constitucional que tienen los gobernados, alegando que el acto reclamado viola sus derechos tutelados por la Constitución y con ello se afecta su esfera jurídica. Procede contra todo acto de autoridad que no sea una sentencia definitiva, un laudo o una resolución que sin ser sentencia definitiva ni laudo, ponga fin al juicio. Seguido siempre a instancia de la parte agraviada, teniendo por objeto invalidar dicho acto o despojarlo de su eficacia por su inconstitucionalidad o ilegalidad en el caso concreto que lo origine. En el que el Poder Judicial de la Federación o los órganos auxiliares de éste, vigilan imperativamente la actividad de las autoridades. Produciendo la sentencia que conceda el amparo y protección de la justicia federal, a efecto de restituir las cosas al estado que tenían antes de efectuarse la violación reclamada o el de obligar a la autoridad a que respete la garantía violada, cumpliendo con lo que ella exige. Siendo competentes para conocer del juicio de amparo indirecto los Juzgados de Distrito y los Tribunales Unitarios de Circuito. También lo serán las autoridades del orden común cuando actúen en auxilio de los órganos jurisdiccionales de amparo.

1.10. Informe Justificado

El informe justificado es el documento por medio del cual la autoridad responsable⁷⁰ interviene en el juicio, defendiendo la constitucionalidad del acto que se le atribuye y que el quejoso considera inconstitucional. En él, la autoridad hace del conocimiento del juez si el acto que a ella se atribuye existe o no y en caso afirmativo, si tiene injerencia con su emisión y/o ejecución, estableciendo las bases constitucionales, legales y fácticas por las cuales emitió dicho acto (justifica su actuar).

La palabra informe proviene de informar, del latín *informāre*. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define al informe como la

⁷⁰ Que es la que dicta, ordena, ejecuta o trata de ejecutar el acto reclamado que viola los derechos tutelados por la Constitución del gobernado, que afectan su esfera jurídica.

exposición total que hace el letrado o el fiscal ante el tribunal que ha de fallar el proceso.⁷¹

Alberto del Castillo del Valle expone que la autoridad responsable tiene la obligación de hacerle saber al juez de amparo las causas por las cuales actuó y el fundamento de su actuación, a fin de demostrar que no violó garantías y que no actuó fuera del marco legal. Ello lo hace en un documento denominado “informe justificado”, en el cual podrá exponer las causales de improcedencia que estime operan en el caso particular (partiendo que se sobresea el juicio), acompañando copias de las constancias que sean pertinentes (no necesariamente todo el expediente) para que se sostenga la validez constitucional (o legal) del acto reclamado⁷², según dispone el artículo 117 de la Ley de Amparo.

El informe justificado puede rendirse “por escrito o en medios magnéticos”, en el que se da un plazo de quince días hábiles para rendirlo, el cual puede ampliarse hasta por otros diez días hábiles, con el mismo fundamento legal, a menos que sea amparo contra leyes declaradas inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia en jurisprudencia, en que ese informe debe rendirse dentro del improrrogable término de tres días hábiles.

El artículo 117 de la Ley de Amparo refiere que en el informe justificado se expondrán las razones y fundamentos que se estimen pertinentes para sostener la improcedencia del juicio de amparo y la constitucionalidad o legalidad del acto reclamado y que se acompañará, en su caso, de copia certificada de las constancias necesarias para apoyarlo. La autoridad responsable deberá rendir el informe por escrito o en medios magnéticos dentro del plazo de quince días. De no rendirlo, se presumirá cierto el acto reclamado, salvo prueba en contrario. No procederá que la autoridad responsable al rendir el informe pretenda variar o mejorar la fundamentación y motivación del acto reclamado, ni que ofrezca pruebas distintas de las consideradas al pronunciarlo.

⁷¹ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=informe>.

⁷² Cfr. DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto, Curso de actualización de amparo (El amparo conforme a la Ley de 2013), Op. cit., p. 8.

Así tenemos, que el informe justificado es el documento por medio del cual la autoridad responsable interviene en el juicio; en él, la autoridad hace del conocimiento del juez si el acto que a ella se atribuye existe o no, las causas por las cuales actuó y el fundamento de su actuación, a fin de demostrar que no violó garantías y que no actuó fuera del marco legal. El informe justificado puede rendirse por escrito o en medios magnéticos, se acompañará, en su caso, de copia certificada de las constancias necesarias para apoyarlo, tiene la autoridad responsable un plazo de quince días hábiles para rendirlo, el cual puede ampliarse hasta por otros diez días hábiles, a menos que sea amparo contra leyes declaradas inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia en jurisprudencia, situación en la cual debe rendirse dentro del improrrogable término de tres días hábiles.

1.11. Resolución Judicial

A cada acto procesal exhibido por cualquiera de las partes, el juez emitirá una respuesta, en la que conceda o niegue la petición.

La palabra resolución proviene del latín *resolutiō -ōnis*, la cual significa:

1. Efecto y acto de resolver, 2. Aptitud de alguien para tomar decisiones o determinaciones.⁷³

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la resolución como al decreto, providencia, auto o fallo de autoridad gubernativa o judicial.⁷⁴

Lucila García Romero expone que “para explicar qué son las resoluciones judiciales es preciso señalar que cada acto procesal desplegado por cualquiera de las partes requiere que el juez emita una respuesta, en la que conceda o niegue la petición. A estas respuestas se les denomina “resoluciones judiciales”, ya que determinan o responden a una petición planteada por cualquiera de las partes, ésta será respondida en términos favorables, si se encuentra ajustada a derecho; en caso contrario, si el juez, utilizando su criterio judicial, considera que dicho pedimento

⁷³ Cfr. Dirección electrónica:

<http://www.buscapalabra.com/definiciones.html?palabra=resoluciones>.

⁷⁴ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=resolucion>.

es inapropiado, inoportuno, o improcedente, responderá resolviendo negativamente”.⁷⁵

Por otro lado, Cipriano Gómez Lara y Margarita Domínguez Mercado definen a la resolución judicial como “toda decisión o providencia que adopta un juez o tribunal en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntaria, sea a instancia de parte o de oficio”.⁷⁶

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 17, refiere que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

De acuerdo con el artículo 220 del Código Federal de Procedimientos Civiles, las resoluciones judiciales son decretos, autos o sentencias; decretos, si se refieren a simples determinaciones de trámite; autos cuando decidan cualquier punto dentro del negocio, y sentencias, cuando decidan el fondo del negocio.

En este mismo orden de ideas, Lucila García Romero explica que los decretos se refieren a cuestiones litigiosas planteadas dentro de un expediente que se encuentra vigente, es decir, que se encuentra activo en la instancia. Estas resoluciones no deciden en lo principal, pero, sin embargo, sí pueden afectar o variar el sentido de la sentencia definitiva. Mientras que las sentencias definitivas, en cambio, se refieren a cuestiones que determinan en lo absoluto una controversia en primera instancia. Las resoluciones judiciales formuladas por el órgano jurisdiccional son importantes, porque de ellas depende que la parte que se sienta vulnerada en sus derechos procesales, por la determinación dictada por la autoridad pueda válidamente impugnar través del medio correspondiente.⁷⁷

⁷⁵ GARCÍA ROMERO, Lucila, Teoría General del Proceso, Red Tercer Milenio, S.C., México, 2012, p. 170, dirección electrónica:
http://etac.edu.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Derecho_y_ciencias_sociales/Teoria_general_del_proceso.pdf.

⁷⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano et al, Teoría General del Proceso, Banco de preguntas, Oxford University Press, México, 2006, p.132.

⁷⁷ Cfr. GARCIA ROMERO, Lucila, Teoría General del Proceso, Op. cit., p. 177.

Por otro lado, el artículo 79 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal expone que las resoluciones son:

- “I. Simples determinaciones de trámite y entonces se llamarán decretos;
- II. Determinaciones que se ejecuten provisionalmente y que se llaman autos provisionales;
- III. Decisiones que tienen fuerzas de definitivas y que impiden o paralizan definitivamente la prosecución del juicio, y se llaman autos definitivos;
- IV. Resoluciones que preparan el conocimiento y decisión del negocio ordenado, admitiendo o desechando pruebas, y se llaman autos preparatorios;
- V. Decisiones que resuelven un incidente promovido antes, o después de dictada la sentencia, que son las sentencias interlocutorias;
- VI. Sentencias definitivas”.

A mayor abundamiento, el artículo 81 de dicho ordenamiento aclara que todas las resoluciones, sean decretos, autos provisionales, definitivos o preparatorios o sentencias interlocutorias, deben ser claras, precisas y congruentes con las promociones de las partes, resolviendo sobre todo lo que éstas hayan pedido.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 837, refiere que las resoluciones de los tribunales laborales son: acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

De tal suerte, podemos resumir diciendo que una resolución judicial es la decisión del órgano jurisdiccional a cada acto procesal desplegado por cualquiera de las partes, en la cual concede o niega dicha petición, también conocidas como autos, simples determinaciones de trámite o acuerdos. Sin dejar de lado que la resolución judicial más importante en el proceso es la sentencia, en la que el juzgador decide sobre el fondo del litigio sometido a proceso.

1.12. Término Nugatorio

La palabra nugatorio proviene del latín *nugatorius*, es un adjetivo, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española menciona “que burla la

esperanza que se había concebido o el juicio que se tenía hecho”.⁷⁸ Es definido como “engañoso”⁷⁹, “se aplica a lo que produce chasco o decepción”.⁸⁰

Encontramos como sinónimos de nugatorio: “1 engañoso: engañoso, falso, equivoco, fingido, ilusorio. 2 frívolo: frívolo, insustancial”.⁸¹

The New Pocket Dictionary, of the English and Spanish, refiere la palabra nugatorio a futilidad⁸², del latín *futilitas*, *-ātis*, 1. Poca o ninguna importancia de algo y 2. Cosa inútil o de poca importancia.⁸³

Es traducido al idioma portugués como *sem valor* (sin valor), al alemán como *nichtig* (vacío, vano, fútil, sin efecto, nulo, inválido, deleznable, frívolo), al francés como *inopérant* (inoperante), al italiano como vano y al gallego como ineficaz.⁸⁴

De lo anterior, se percibe que la palabra nugatorio es un adjetivo que se complementa como engañoso, falso, de poca importancia, sin valor, vano, sin efecto, inoperante o ineficaz, al sustantivo que acompaña.

1.13. Seguridad y Certeza Jurídica

La seguridad jurídica consiste en la efectiva protección de la ley a los titulares de una relación jurídica, mientras que la certeza es el conocimiento claro y seguro, en orden, a que los presupuestos o elementos estructurales de una relación jurídica se ajustan al sistema legal vigente.

⁷⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=nugatorio>.

⁷⁹ Dirección electrónica: <http://es.thefreedictionary.com/nugatorio>.

⁸⁰ Dirección electrónica:

http://enciclopedia_universal.esacademic.com/130216/nugatorio#sel=4:4,4:4.

⁸¹ Dirección electrónica:

<http://www.diclib.com/nugatorio/show/es/signum/32612#.U1EMeXxOUgA>.

⁸² Dirección electrónica:

http://books.google.com.mx/books?id=rXY7AAAAYAAJ&pg=PP2&lpg=PP2&dq=The+New+Pocket+Dictionary,+of+the+English+and+Spanish&source=bl&ots=pHgpabKIBr&sig=_4jqB-PysYsrL3oCQT6M40Je9Wg&hl=es-419&sa=X&ei=YxRRU4HmIqHyATr24HIDg&ved=0CEYQ6AEwAw#v=onepage&q=The%20New%20Pocket%20Dictionary%2C%20of%20the%20English%20and%20Spanish&f=false.

⁸³ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=futilidad>.

⁸⁴ Cfr. Dirección electrónica: <http://lexicoon.org/es/nugatorio>.

La palabra seguridad viene del latín *securitas* (cualidad de estar sin cuidado), de la raíz *se-* (prefijo arcaico latino que significa separar) y *curus*, cuidado y el sufijo *-tas* (-dad=cualidad). *Curus* es el participio del verbo *curare* (cuidar, preocupar).⁸⁵ *Securitas* deriva de *securus* (sin cuidado, sin precaución, sin temor a preocuparse), que significa libre de cualquier peligro o daño. La seguridad es la garantía que tienen las personas de estar libres de todo daño, amenaza, peligro o riesgo; es la necesidad de sentirse protegidas, contra todo aquello que pueda perturbar o atentar contra sus integridad física, moral, social y hasta económica.⁸⁶

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que la palabra seguridad proviene del latín *securitas*, *-ātis*, definiéndola como: 1. Cualidad de seguro y 2. Certeza (conocimiento seguro y claro de algo). Ahondando en que, cuando se trata de seguridad jurídica, ésta responde a la cualidad del ordenamiento jurídico, que implica la certeza de sus normas y, consiguientemente, la previsibilidad de su aplicación.⁸⁷

La seguridad es certeza, tranquilidad, calma, la seguridad física como parte del orden, que permite al ser humano moverse en un ambiente de certidumbre.⁸⁸

Complementando lo anterior, Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, consideran que la seguridad jurídica es la “garantía que representa la organización estatal en orden al mantenimiento del derecho y a la consiguiente protección del individuo, nacional o extranjero”.⁸⁹

Por su parte, el Maestro Burgoa afirma que: “ese conjunto de modalidades jurídicas a que tiene que sujetarse un acto de cualquiera autoridad para producir válidamente desde un punto de vista jurídico la afectación en la esfera del gobernado a los diversos derechos de éste, y que se traduce en una serie de

⁸⁵ Cfr. Dirección electrónica: <http://etimologias.dechile.net/?seguridad>.

⁸⁶ Cfr. Dirección electrónica: <http://conceptodefinicion.de/seguridad/>.

⁸⁷ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=seguridad>.

⁸⁸ Cfr. Los Derechos Humanos y la Seguridad Jurídica, dirección electrónica: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/37/pr/pr24.pdf>.

⁸⁹ DE PINA, Rafael et al, Diccionario de Derecho, Op. cit., p. 451.

requisitos, condiciones, elementos, etc., es lo que constituye las garantías de seguridad jurídica. Éstas implican, en consecuencia, el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado”.⁹⁰

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la seguridad jurídica “es la certeza que debe tener el gobernado de que su persona, su familia, sus posesiones o sus derechos serán respetados por la autoridad, pero si ésta debe producir una afectación en ellos, deberá ajustarse a los procedimientos previamente establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes secundarias”.⁹¹

El máximo tribunal, define a las garantías de seguridad jurídica como aquellos “derechos subjetivos públicos a favor de los gobernados, que pueden ser oponibles a los órganos estatales, a fin de exigirles que se sujeten a un conjunto de requisitos previos a la comisión de actos que pudieran afectar la esfera jurídica de los individuos, para que éstos no caigan en la indefensión o la incertidumbre jurídica, lo que hace posible la pervivencia de condiciones de igualdad y libertad para todos los sujetos de derechos y obligaciones”.⁹²

El principio de seguridad jurídica se encuentre íntimamente relacionado con el principio de legalidad, en tal forma que si no existe uno es imposible la existencia del otro. “La seguridad es otro de los valores de gran consideración, por cierto, de importancia básica porque la certeza de saber a qué atenerse, es decir, la certeza de que el orden vigente a de ser mantenido aún mediante la coacción, da al ser humano la posibilidad de desarrollar su actividad, previendo en buena medida cuál será la marcha de su vida jurídica”.⁹³

⁹⁰ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972, p. 502.

⁹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Las Garantías de Seguridad Jurídica. Colección Garantías Individuales, SCJN, México, 2003, p. 9

⁹² *Ibidem*, p. 11.

⁹³ GARRONE, José Alberto, Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, Tomo III, 1987, p. 355.

La seguridad jurídica ha sido considerada “como garantía de promover, en el orden jurídico la justicia y la igualdad en libertad, sin congelar el ordenamiento y procurando que éste responda a la realidad social en cada momento”.⁹⁴

El Dr. Antonio Oropeza Barbosa al respecto de la seguridad jurídica, cita a Luis Recasens Siches en su Tratado General de Filosofía del Derecho, en el cual sostiene que, los hombres han establecido el derecho motivados no por los valores éticos superiores, sino en virtud de un valor de rango inferior que es el de la seguridad en la vida social, ya que el derecho no ha surgido por virtud del deseo de rendir culto a la justicia, sino para colmar una urgencia de seguridad y certeza en la vida social. Así mismo cita a Luis Legaz Lacambra, en su obra titulada Filosofía del Derecho, al decir que la seguridad ha sido el factor primario que impulsó a los hombres a construir una sociedad y un derecho, ya que la seguridad constituye el motivo radical y primario de lo jurídico. De igual forma cita a Tomás Hobbes, en su famoso Leviatán, quien sostenía que, el fin que los hombres persiguen al restringir su libertad bajo la forma de un Estado es buscar su conservación, su seguridad y una vida más pacífica.

Prosigue señalando que los textos constitucionales proclamaron la idea de seguridad como uno de sus máximos objetivos, y así la Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia de 1776 preceptuaba en su artículo primero que todos los hombres son por naturaleza libres e independientes y tienen ciertos derechos innatos como la vida, la libertad, la felicidad y la seguridad de los que nadie puede privarlos. Mientras que en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, francesa de 1789, se estableció en su artículo segundo que la meta de toda asociación política es la de conservar los derechos naturales e imprescriptibles del hombre como la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión. Poco después la Constitución Francesa de 1793, en su artículo 8 definió la seguridad como la protección que la sociedad otorga a cada uno de sus miembros para la conservación de su persona, de sus derechos y de sus propiedades.

⁹⁴ RIBO, Durán Luis, Diccionario de Derecho, Bosch, S.A., Barcelona, España, 1991, p. 210.

Continúa el Doctor Oropeza exponiendo que la seguridad jurídica surge con el Estado de Derecho, ya que únicamente en un Estado de Derecho, en el que existe un verdadero sistema de legalidad y legitimación basado en una Constitución democrática, puede hablarse de una verdadera seguridad jurídica. En estos Estados, el derecho surge ya de una discusión racional y se plasma en una ley o jurisprudencia, por las cuales el ciudadano disfrutará de sus libertades civiles y el propio Estado quedará constituido como el protector. En este caso concurre la pretensión de estructurar un cuerpo normativo coherente y permanente, dotado de certeza, con lo que la seguridad ya puede calificarse de jurídica, al derivar de un derecho del que el Estado no es sólo su creador y garante, sino también sujeto vinculado. Así la legalidad y legitimación se constituye en la base sobre la cual se desarrollará la seguridad jurídica, ya que el derecho se ofrece al ciudadano no sólo como instrumento para su protección, sino además como un instrumento dotado y revestido de certeza suficiente, seguro en sí mismo. En el Estado de Derecho se tenderá a satisfacer la seguridad como garantías del orden público y de la previsibilidad de las expectativas de comportamientos y consecuencias jurídicas de las acciones. La seguridad jurídica debe contemplarse como un factor básico de los ordenamientos jurídicos, teniendo como base un derecho dirigido a asegurar que los grupos sociales puedan influir de forma libre y mediante proyectos previsibles en el pleno desarrollo social.

Así mismo, señala que en nuestro siglo se empieza a considerar la necesidad de que el derecho, para cumplir del mejor modo, su función de otorgar seguridad a las personas, deba ser él mismo seguro. A este respecto cita la teoría de Gustav Radbruch, contenida en sus obras *Filosofía del Derecho*, *Introducción a la Ciencia del Derecho* y *el Espíritu del Derecho Inglés*, exponiendo que el derecho positivo busca tres objetivos a saber: la justicia, la seguridad y el orden o bien común, y de ellos tres, es la seguridad, el primer valor que debe buscar el derecho. Esta teoría afirma que toda ley, por su mera existencia cumple ya un fin de certeza, no sólo la justicia es un valor moral, afirma, sino también lo es la seguridad, aún producida por una ley injusta. Para este autor, en caso de conflicto entre dichos valores, justicia o seguridad, debe prevalecer sobre todo el segundo, aunque ello le

provoque al jurista una tragedia íntima. Finalmente Radbruch indica que la seguridad tiene tres aspectos distintos: existe una seguridad por medio del derecho, que es la seguridad del orden jurídicamente establecido; una seguridad frente a la lesión jurídica, que es la que imparten los órganos de procuración de justicia y una seguridad en el derecho mismo, dentro de la que se encuentra la estabilidad del sistema normativo. Por lo tanto, para él la seguridad jurídica no es la seguridad por medio del derecho, la seguridad que el derecho nos confiere al garantizar nuestra vida o nuestros bienes contra el asesino o el robo, ni tampoco lo es la seguridad frente a la lesión jurídica, aquella que nos proporciona el juez al ser violados nuestros derechos, sino que la seguridad jurídica es la seguridad en el derecho mismo, es decir, no como algo que el derecho debe hacer, sino como algo que el derecho, tal y como es, hace en su funcionamiento normal.

Con base en las ideas antes expuestas, el Dr. Antonio Oropeza Barbosa considera que es acertada la tesis de Radbruch cuando propone que por seguridad jurídica se ha de entender la seguridad del propio derecho, es decir, del contenido y la existencia de las disposiciones por medio de las cuales actúa la fuerza del derecho.⁹⁵

“La seguridad jurídica es uno de los bienes más preciados que el Estado garantiza. En alguna medida, una de las principales justificaciones de la existencia del Estado ha sido precisamente que, mediante el monopolio de la violencia, asegura la existencia de la sociedad y la paz interior. No sólo esto, sino que la observancia general de las normas jurídicas y mandatos de autoridad, permiten que los individuos se muevan dentro de un marco legal con igual libertad y autonomía y que realicen sus planes de vida. De ahí la pretensión de obligatoriedad inexorable que caracteriza a un ordenamiento jurídico”.⁹⁶

⁹⁵ Cfr. La Seguridad Jurídica en el campo del Derecho Privado, dirección electrónica: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/art/art3.pdf>.

⁹⁶ Dirección electrónica: http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras22/textos2/sec_5.html.

“La seguridad jurídica es la garantía dada al individuo, por el Estado, de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán violentados o que, si esto llegará a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación.

El Estado, como ente del poder público de las relaciones en sociedad, no sólo establece los lineamientos y normas a seguir, sino que en un sentido más amplio tiene la obligación de establecer “seguridad jurídica” al ejercer su “poder” político, jurídico y legislativo.

En resumen, la seguridad jurídica es la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, y conductos establecidos previamente”.⁹⁷

En similar sentido, en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se expone que aspiramos a una sociedad donde todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos, que participen activamente y cumplan sus obligaciones en el marco de una democracia plena; y que, por lo mismo, ninguna persona en México se enfrente a la falta de seguridad. Si México quiere alcanzar su máximo potencial, necesita garantizar a cada persona el derecho a la seguridad y un acceso equitativo a la justicia.⁹⁸

Los preceptos constitucionales que consagran la garantía de seguridad jurídica son los artículos 1, 8, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23, los cuales en resumen, establecen:

Artículo 1.- Goce de los derechos humanos reconocidos, así como de las garantías para su protección.

Artículo 8.- Derecho de petición.

Artículo 13.- Nadie puede ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales.

⁹⁷ Dirección electrónica:

<http://www.consumoteca.com/servicios-publicos/ciudadanos-y-la-administracion/seguridad-juridica/>.

⁹⁸ Cfr. Dirección electrónica:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013.

Artículo 14.- Garantía de irretroactividad de la ley, de audiencia, de exacta aplicación de la ley en materia penal y de legalidad en materia civil.

Artículo 16.- Garantía de legalidad o de autoridad competente, de mandamiento escrito, en el que se funde y motive la causa legal para cometer un acto de molestia en contra de un particular y garantía de detención por orden judicial.

Artículo 17.- Nadie puede hacerse justicia por propia mano, garantía de que la administración de justicia debe ser pronta, completa e imparcial y no procede la prisión por deudas de carácter puramente civil.

Artículo 18.- La prisión preventiva sólo es válida contra delitos que merezcan pena privativa de libertad.

Artículo 19.- Garantías del auto de vinculación a proceso.

Artículo 20.- Principios generales del proceso penal, los derechos de toda persona imputada y los derechos de la víctima o del ofendido por un delito.

Artículo 21.- La imposición de penas, su modificación y duración son propias y exclusivas de la autoridad judicial y sólo al Ministerio Público y a las policías, les corresponde la investigación de los delitos. El ejercicio de la acción penal ante los tribunales corresponde al Ministerio Público.

Artículo 22.- Queda prohibida la aplicación de penas inusitadas y trascendentales y de la pena de muerte.

Artículo 23.- Ningún juicio penal podrá tener más de tres instancias, nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito y se prohíbe la práctica de absolver de la instancia.

En otro orden de ideas, tenemos que la palabra certeza viene de la cualidad (-eza) de “cierto”. La cual viene del latín *certus*= “decidido, resuelto, preciso, seguro, real”.⁹⁹ De lo cual resulta que el origen etimológico de certeza se encuentra en la suma de dos partes latinas claramente diferenciadas: el adjetivo *certus*, que

⁹⁹ Cfr. Dirección electrónica: <http://etimologias.dechile.net/?certeza>.

puede traducirse como “preciso o seguro”; y el sufijo –eza, que es equivalente a “cualidad de cierto”. La certeza es el conocimiento claro y seguro de algo.¹⁰⁰

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española enuncia que la palabra certeza proviene de cierto y la define como: 1. Conocimiento seguro y claro de algo, y 2. Firme adhesión de la mente a algo conocible, sin temor de errar.¹⁰¹

La certeza es el conocimiento claro y seguro de algo. Quien tiene una certeza está convencido de que sabe algo sin posibilidad de equivocarse.¹⁰²

A mayor abundamiento, tenemos que en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 se plantea, que la certeza jurídica es la certidumbre de los ciudadanos de que las leyes se cumplen y que el fundamento básico para que haya certeza jurídica y sea predecible la aplicación de la ley radica en que los ciudadanos tengan la seguridad de que la norma se hará cumplir y en que éstos conozcan los criterios básicos bajo los cuales se aplicará. Esto implica que ni la autoridad administrativa, ni la judicial puedan hacer distinciones en atención a cuestiones personales, políticas o económicas.¹⁰³

Por otra parte, el Glosario de Terminología de la Secretaría de la Defensa Nacional refiere que la certeza jurídica es el elemento fundamental de todo sistema jurídico, que consiste en la suficiencia y difusión del marco normativo vigente, para tener plena seguridad sobre que disposiciones aplican a cada caso concreto y poder predecir que tratamiento tendrá cada situación en la realidad, desde su inicio y hasta su fin.¹⁰⁴

De lo anterior, se desprende que las garantías de seguridad jurídica surgen debido a que el Estado, al hacer uso del poder de imperio con el que cuenta, cuando realiza cualquier acto de autoridad a través de sus diferentes órganos, de

¹⁰⁰ Cfr. Dirección electrónica: <http://definicion.de/certeza/>.

¹⁰¹ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=certeza>.

¹⁰² Cfr. Dirección electrónica: <http://definicion.de/certeza/>.

¹⁰³ Cfr. Dirección electrónica:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4989401&fecha=31/05/2007.

¹⁰⁴ Dirección electrónica:

<http://www.sedena.gob.mx/conoce-la-sedena/marco-juridico/glosario-de-terminologia>.

alguna u otra manera, afecta la esfera jurídica del gobernado, motivo por el cual, este último, debe de contar con la certeza de que todo lo procedido se apega a diversos lineamientos, previamente establecidos y que legitiman su actuar. Traduciéndose en orden al mantenimiento del derecho y en una efectiva protección de la Ley a los gobernados.

Mientras que la certeza jurídica es el elemento fundamental de todo sistema jurídico, que otorga a los ciudadanos la seguridad de que la norma se hará cumplir, consistiendo en la suficiencia y difusión del marco normativo vigente, lo cual permitirá que los gobernados conozcan los criterios básicos bajo los cuales se aplicará la ley, teniendo plena seguridad sobre que disposiciones aplican al caso concreto y prediciendo que tratamiento tendrá cada situación en la realidad, desde su inicio, hasta su fin. Esto Implica en que ni la autoridad administrativa, ni la judicial pueden hacer distinciones en atención a cuestiones personales, políticas o económicas. Aspirando a una sociedad donde todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos, participando activamente y cumpliendo sus obligaciones. Garantizando, de esta forma, a cada persona el derecho a la seguridad y a un acceso equitativo a la justicia.

1.14. Justicia

La justicia es el deber ser, la razón misma y el fin supremo del derecho, el cual al regular la conducta de los hombres, procura que todos encuentren su felicidad.

La palabra justicia proviene del latín, se considera pertinente aclarar que en el latín no existía la letra j, así que se escribía como *iustitia*, con i latina en vez de jota y con t en vez de c. *iustitia* viene de *ius* (derecho, justicia), y de ahí también las palabras justo (de *iustus*), injusto y justiciero, entre otras.¹⁰⁵

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española nos refiere que la palabra justicia proviene del latín *iustitia* y la define como a “una de las cuatro

¹⁰⁵ Cfr. Dirección electrónica: <http://etimologias.dechile.net/?justicia>.

virtudes cardinales, que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece".¹⁰⁶

Mientras que el Diccionario Jurídico Mexicano nos refiere que proviene del latín *justitia*, que a su vez proviene de *jus*, que significa lo "justo". Nos comenta que generalmente, es aceptada la definición que da Ulpiano al decir que "justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo". Esta definición contempla a la justicia como una virtud moral, la cual para ser realizada, supone un discernimiento acerca de lo que es suyo de cada quien.¹⁰⁷

El Lic. Jorge Kristian Bernal Moreno nos relata que la justicia era concebida por los presocráticos como una facultad superior del hombre. Pitágoras decía que la justicia era un número y para él no había número más equilibrado y armonioso que el representado por el número 8. Posteriormente Sócrates, concibe a la justicia como una virtud llamada *areté*, la cual consistía en tener la sabiduría para discernir entre el bien y el mal, para Sócrates, el hombre que conoce el bien es justo y el que conoce el mal es injusto. En el diálogo platónico de La República, Sócrates, sostiene la idea de la justicia como la expresión del interés del más fuerte. En sí, consiste en que "cada uno haga lo suyo", o dicho en otras palabras, que cada quien se ciña a la función y a la tarea que se le ha encomendado. Para Del Vecchio, la justicia exige que todo sujeto sea reconocido por los otros por aquello que vale y que a cada uno le sea atribuido, aquello que le corresponde. Por su parte Manuel Ulloa, dice que justicia es: la virtud por la cual somos constreñidos a dar a cada quien aquello que según sus exigencias ontológicas¹⁰⁸ le pertenece para sus subsistencia y

¹⁰⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=iXkytO3pjDXX2BO6nxQ0>.

¹⁰⁷ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano I-O, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, editorial Porrúa, S.A., México, 2004, p. 2258.

¹⁰⁸ *Ontología* significa "el estudio del ser". Esta palabra se forma a través de los términos griegos οντος, *ontos*, que significa ser, ente, y λόγος, *logos*, que significa estudio, discurso, ciencia, teoría. La ontología es una parte o rama de la filosofía que estudia la naturaleza del ser, la existencia y la realidad, tratando de determinar las categorías fundamentales y las relaciones del "ser en cuanto ser", dirección electrónica: <http://www.significados.com/ontologia/>.

perfeccionamiento. Por último nos refiere que Nitzche expone que la justicia es tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales.¹⁰⁹

El filósofo de Estagira profundizó en la idea de justicia y la equiparó a la virtud perfecta, refiriéndose a ella, al señalarla plasmada en los textos legales, en la que “el justo será el observante de la ley y de la igualdad. Lo justo es lo legal y lo igual; lo injusto lo ilegal y lo desigual”.¹¹⁰

Por otra parte, el Lic. Eduardo García Máynez sigue la idea aristotélica de que la justicia consiste en dar un tratamiento igual a los iguales, y tratamiento desigual a los desiguales. Profundizando al reconocer que en todos los hombres hay una igualdad esencial, por lo que, por justicia, todos tendrían iguales derechos en tanto seres humanos, pero admite que hay, además, múltiples elementos que distinguen a unos hombres de otros, y desde este punto de vista, corresponde a los hombres tratamientos desiguales. De todos los hombres puede afirmarse que son iguales (al menos en esencia) y que son también desiguales. El saber si en determinada relación se ha de dar a las personas relacionadas trato de iguales o de desiguales depende de un juicio de valor en el que se aprecie si las desigualdades existentes entre ellos son jurídicamente relevante. Para reconocer las diferencias jurídicamente relevantes propone García Máynez tener en cuenta los criterios de necesidad, capacidad y dignidad o mérito, siendo que estas diferencias se reconocen por medio de juicios objetivos de valor hechos en atención a casos concretos, cuyo alcance luego se generaliza para otros casos análogos.¹¹¹

Ahora bien, no hay que apartar la idea que plasma el Maestro José Manuel Lastra Lastra al exponer que el derecho es la ciencia que tiene como objeto discernir lo justo de lo injusto, lo que interesa por tanto, no es la justicia como virtud moral o de la voluntad, sino los criterios conforme a los cuales es posible realizar ese discernimiento. La discusión acerca de si la “justicia” es o no el fin propio del

¹⁰⁹ Cfr. BERNAL MORENO, Jorge Kristian, La Idea de Justicia, Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM, Vol. 1, Núm. 1, 2005, pp. 158-160, dirección electrónica: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/posder/cont/1/cnt/cnt10.pdf>.

¹¹⁰ Cit. por. Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Op. cit., p. 162

¹¹¹ Cit por. Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2001, pp. 157-158.

derecho, en el fondo, se reduce a la discusión acerca de si es posible contar con criterios objetivos, independientes de la voluntad del legislador o del juez para conocer lo que es justo e injusto en situaciones concretas, o dicho de otro modo, lo que es “suyo” de cada una de las partes relacionadas en determinada situación.¹¹²

Estamos de acuerdo con el Lic. Jorge Kristian Bernal Moreno al comentar que, resulta evidente que en casi todas las definiciones se concluye en definitiva, que lo que debe dársele a otro en razón de la justicia, es lo que a éste le corresponde, tomando en cuenta ciertos criterios como son: la necesidad, capacidad, su dignidad o por su mérito. Siendo de todas las acepciones de justicia encontramos que la más conocida es la que ofrece Ulpiano, la cual reza que es “la perpetua y constante voluntad de dar a cada quien lo suyo”. Así tenemos, que hablar de justicia y sobre todo llegar a una definición uniforme ha sido la tarea a la que se han dado numerosos estudiosos del derecho desde la antigüedad hasta nuestros días, existen muchos puntos de vista sobre la misma y precisamente por ello, resulta difícil aterrizar en una definición general y única. Lo cierto es, que hablar de justicia es referirse a igualdad, lo legal, una virtud, sabiduría, discernimiento entre el bien y el mal, imparcialidad y equidad. Inclusive hay quienes han llegado a afirmar que no existe, que solamente es en teoría, ya que en la práctica parece no verse reflejada.¹¹³

En este mismo sentido, el maestro Hans Kelsen explica que sólo un orden justo es llamado derecho, un orden social presentado como jurídico aparece como justo, esto es, como moralmente justificado, que ese orden regula la conducta de los hombres en una forma satisfactoria para todos, de tal modo que todos encuentren en él su felicidad. La aspiración a la justicia es el eterno anhelo humano de felicidad. Justicia es felicidad social.¹¹⁴

Concluiremos diciendo que definitivamente a la justicia sí se le puede considerar como el fin supremo del derecho, ya que la finalidad de éste último

¹¹² Cfr. *Ibíd.*, p. 157.

¹¹³ Cfr. BERNAL MORENO, Jorge Kristian, La Idea de Justicia, Op. cit., pp. 177-178.

¹¹⁴ Cfr. KELSEN, Hans, Teoría General del Derecho y del Estado, segunda edición, UNAM, México, 1995, pp. 6-7.

consiste en regular las relaciones humanas, en forma satisfactoria para todos. La justicia es un sentimiento que día a día debe estar presente en todo hombre que habita este planeta, debería de ser su ideal moral y debiera verse reflejada en cualquier acto que se realizase, si todos tuviéramos esta voluntad, sin sometimiento de coacción, no podríamos imaginar lo feliz que sería nuestra convivencia en este mundo, ese es el deber ser del derecho.

1.15. Derechos Humanos Fundamentales

Es de especial relevancia exponer que los derechos humanos fundamentales son los reconocidos por estar plasmados en las constituciones o leyes primordiales de los Estados, lo anterior respondiendo a la magnitud e importancia que los caracteriza.

Comenzaremos explicando que son los derechos humanos, así tenemos que son los que se encuentran destinados a contribuir al desarrollo integral de la persona, ya sea en lo individual o en lo colectivo; es precisamente de ahí, donde surge su importancia, ya que estos cumplen con la finalidad de evitar el abuso de poder por parte de las autoridades en contra de los gobernados.

Para el Lic. Antonio E. Pérez Luño, los derechos humanos son: “un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”.¹¹⁵

En la página web de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se define a dichos derechos como “el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes. El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias,

¹¹⁵ PÉREZ LUÑO, Antonio E., Los Derechos Fundamentales, cuarta edición, Tecnos, Madrid, 1991, p. 56.

tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo”.¹¹⁶

A continuación definiremos la palabra fundamental, ésta, está formada con raíces latinas y significa “que sirve como base, que forma la parte principal de algo, sus componentes léxicos son: *fundus* (base, fondo), *mentum* (sufijo que indica instrumento, medio o resultado), más el sufijo *al* (relativo a)”.¹¹⁷

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española nos refiere que fundamental es un adjetivo el cual califica al sustantivo que acompaña como algo que sirve de fundamento o es lo principal en algo.¹¹⁸

Así tenemos que cuando nos referimos a la palabra fundamental estamos hablando de un adjetivo que se utiliza para indicar todo aquello que sirve de fundamento o es lo principal en una cosa, es la razón principal o motivo. Fundamental es sinónimo de primordial, importante, vital, esencial, elemental, por ende la palabra fundamental hace referencia a algo de gran importancia, que posee un papel crucial o que es indispensable.¹¹⁹

En este sentido el Jurista Miguel Carbonell especifica que son derechos fundamentales aquellos que están consagrados en la Constitución, es decir, en el texto que se considera supremo dentro de un sistema jurídico determinado; por ese sólo hecho y porque el propio texto constitucional los dota de un estatuto jurídico privilegiado. Aclarándonos que están allí por alguna razón; razón que habría que rastrear en la historia, en la sociología, en la economía y en la política y no solamente en el interior de los fenómenos jurídicos. Resume señalando que en términos generales puede decirse que los derechos fundamentales son considerados como tales en la medida en que constituyen instrumentos de protección de los intereses más importantes de las personas, puesto que preservan los bienes básicos necesarios para poder desarrollar cualquier plan de vida de manera digna, éstos

¹¹⁶ Dirección electrónica: http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos.

¹¹⁷ Cfr. Dirección electrónica: <http://etimologias.dechile.net/?fundamental>.

¹¹⁸ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=fundamental>.

¹¹⁹ Cfr. Dirección electrónica: <http://www.significados.com/fundamental/>.

deben ser universales, por que protegen bienes con los que debe contar toda persona, con independencia del lugar en el que haya nacido, de su nivel de ingresos o de sus características físicas.¹²⁰

Mientras que el Lic. Gaspar Escalona Martínez declara que “son derechos porque forman parte del ordenamiento jurídico que los reconoce como tales; son fundamentales, ya que el mismo ordenamiento jurídico los ha dotado de un rango especial, de garantías reforzadas para su ejercicio y, por último, constituyen el fundamento de todo el orden jurídico-político del Estado constitucional...”¹²¹

Los derechos fundamentales responden a tal denominación por la importancia de los derechos que agrupa el concepto, es decir, serán fundamentales aquellos derechos que se consideran vitales para el desarrollo individual y social de las personas, con independencia de factores como condición social, religión, preferencia sexual o nacionalidad; aclarando que cada Estado es libre de estipular en sus ordenamientos cubrir los derechos que considera vitales e incluso puede refrendarlos a nivel internacional.

En este orden de ideas tenemos que los tratados internacionales que los Estados firman y ratifican en materia de derechos humanos contienen ciertas obligaciones generales que deben ser cumplidas por sus poderes y autoridades de manera interna y cuyo incumplimiento repercutiría en observaciones y sanciones internacionales.

La puesta en vigor de tratados a través de los cuales las partes se comprometen a cumplir con las obligaciones en ellos proclamados y que también establecen medios internacionales para su tutela son una realidad tanto en la esfera de las Naciones Unidas, como en los sistemas regionales; esto resulta de mayor

¹²⁰ Cfr. CARBONELL, Miguel, Los Derechos Fundamentales en México, CNDH/UNAM, México, 2004, pp. 1-14, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1408/4.pdf>.

¹²¹ ESCALONA MARTÍNEZ, Gaspar et al, Pasado, presente y futuro de los derechos humanos, Comisión Nacional de los Derechos Humanos/Universidad Nacional de Educación a Distancia, México, 2009, p. 143, dirección electrónica: <http://cedh-chiapas.org/documentos-dh/02-%20Derechos%20Humanos%20en%20MEXICO/04-Conceptos/Pasado,%20presente%20y%20futuro%20de%20los%20Derechos%20Humanos.pdf>.

trascendencia para México, ya que a partir de la Reforma en materia de derechos humanos del año 2011, el artículo 1º de nuestra Carta Magna, señala que:

“Artículo 1o.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos...”

Tomando en cuenta lo anterior y considerando la pluralidad de conceptos y definiciones que existen de los derechos humanos fundamentales, resulta conveniente al respecto hacer hincapié que en México, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado sea parte, máxime que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos humanos.

1.16. Tratados Internacionales

De acuerdo con nuestro sistema jurídico, el Ejecutivo Federal puede celebrar tratados internacionales, y tales tratados sólo requieren de la aprobación del Senado, sin que sea necesaria la intervención de otro órgano para que el Presidente pueda ratificarlos o adherirse a ellos en el ámbito internacional.

Para exponer el presente tema, nos resulta apropiado precisar la definición del vocablo tratado, de tal suerte tenemos que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española alude que éste viene del “latín *tractātus*, que

significa ajuste o conclusión de un negocio o materia, después de haberse conferido y hablado sobre ella”.¹²²

“Un tratado es el cierre o la finalización de una negociación o disputa, tras haberse debatido y alcanzado un acuerdo. La noción de tratado se utiliza para nombrar a la documentación que registra dicha conclusión y, en un sentido más amplio, al texto o manual sobre un cierto asunto”.¹²³

Ahora bien, por tratados internacionales celebrados por México, debe entenderse cualquier acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos o cualquiera que sea su denominación particular, así como aquellos celebrados entre México y organizaciones internacionales.¹²⁴

La Ley Sobre la Celebración de Tratados en su artículo 2o. adiciona a lo citado, el hecho de que los Estados Unidos Mexicanos asumen compromiso.¹²⁵

En México, la Constitución Política es la norma suprema a que deben ajustarse todas las demás normas, incluyendo los tratados que el Estado firme. De conformidad con la fracción I del artículo 76 de nuestra Carta Magna, los tratados deberán ser aprobados por el Senado y serán Ley Suprema de toda la Unión cuando estén de acuerdo con la misma, en los términos del artículo 133 de la propia Constitución.

“Artículo 76.- Son facultades exclusivas del Senado:

I. ...

Además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos;

...

Artículo 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con

¹²² Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=tratado>.

¹²³ Dirección electrónica: <http://definicion.de/tratado/>.

¹²⁴ Cfr. Dirección electrónica: <http://sre.gob.mx/tratados>.

¹²⁵ Cfr. Dirección electrónica: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>.

aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

De lo anterior podemos inferir que los tratados son ley suprema de la nación, definiendo la jerarquía legislativa en el cual deben de considerárseles dentro del sistema jurídico mexicano, con respecto al resto de la normatividad.

Para poder razonar la relevancia que estos tratados internacionales guardan para el Estado Mexicano, resulta conveniente exponer la tesis aislada emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable bajo el registro número 172650, en materia constitucional, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Abril de dos mil siete, Novena Época, página seis, de rubro y texto:

“TRATADOS INTERNACIONALES. SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL.

La interpretación sistemática del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos permite identificar la existencia de un orden jurídico superior, de carácter nacional, integrado por la Constitución Federal, los tratados internacionales y las leyes generales. Asimismo, a partir de dicha interpretación, armonizada con los principios de derecho internacional dispersos en el texto constitucional, así como con las normas y premisas fundamentales de esa rama del derecho, se concluye que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente abajo de la Constitución Federal y por encima de las leyes generales, federales y locales, en la medida en que el Estado Mexicano al suscribirlos, de conformidad con lo dispuesto en la Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados entre los Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales y, además, atendiendo al principio fundamental de derecho internacional consuetudinario "pacta sunt servanda", contrae libremente obligaciones frente a la comunidad internacional que no pueden ser desconocidas invocando normas de derecho interno y cuyo incumplimiento supone, por lo demás, una responsabilidad de carácter internacional.

AMPARO EN REVISIÓN 120/2002. Mc. Cain México, S.A. de C.V. 13 de febrero de 2007. Mayoría de seis votos. Disidentes: José Ramón Cossío Díaz, Margarita Beatriz Luna Ramos, José Fernando Franco González Salas, José de Jesús Gudiño Pelayo y Juan N. Silva Meza. Ponente:

Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretarios: Andrea Zambrana Castañeda, Rafael Coello Cetina, Malkah Nobigrot Kleinman y Maura A. Sanabria Martínez.

El Tribunal Pleno, el veinte de marzo en curso, aprobó, con el número IX/2007, la tesis aislada que antecede. México, Distrito Federal, a veinte de marzo de dos mil siete.

Nota: En la sesión pública de trece de febrero de dos mil siete, además del amparo en revisión 120/2002, promovido por Mc Cain México, S.A. de C.V., se resolvieron los amparos en revisión 1976/2003, 787/2004, 1084/2004, 1651/2004, 1277/2004, 1576/2005, 1738/2005, 2075/2005, 74/2006, 815/2006, 948/2006, 1380/2006, y el amparo directo en revisión 1850/2004, respecto de los cuales el tema medular correspondió a la interpretación del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a que se refiere esta tesis aislada”.

Tesis que concluye determinando que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente abajo de la Constitución Federal y por encima de las leyes generales, federales y locales, contrayendo el Estado Mexicano al suscribirlos, libremente obligaciones frente a la comunidad internacional que no pueden ser desconocidas invocando normas de derecho interno y cuyo incumplimiento supone, por lo demás, una responsabilidad de carácter internacional.¹²⁶

Sirviendo de apoyo a lo determinado, por identidad de razón legal expondremos la tesis aislada emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en materia constitucional, con número de registro 903483, publicada en el Apéndice 2000, Tomo I, Const. P.R. SCJN, Novena Época, visible a foja mil novecientos cincuenta y ocho, que establece:

“TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.-

Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en

¹²⁶ Atendiendo al principio fundamental de derecho internacional consuetudinario *pacta sunt servanda*, principio que rige la mecánica jurídica de los tratados y que suscribe la obligatoriedad de los pactos. Este principio puede equipararse al enunciado del derecho interno de que los pactos legalmente celebrados deben ser puntualmente cumplidos. Cfr. SILVA, Ricardo Méndez, Los principios del derecho de los tratados. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 1970, no 7. Dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/7/art/art4.pdf>.

principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Amparo en revisión 1475/98.-Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.-11 de mayo de 1999.-Unanimidad de diez votos.-Ausente:

José Vicente Aguinaco Alemán.-Ponente: Humberto Román Palacios.-
Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, noviembre de 1999, página 46, Pleno, tesis P. LXXVII/99”.

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Interpretación que deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Es importante, para considerar esta jerarquía de los tratados, lo relativo a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, se lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía.

Enunciado lo anterior, consideramos conveniente enlistar algunos pactos y protocolos internacionales que México ha signado en materia de derecho del trabajo y que sirven de sustento en lo razonado en éste, nuestro trabajo a exponer:

∞ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 8, numeral 1, inciso d), que señala:

“Artículo 8.-

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

...

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”.¹²⁷

∞ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, el cual afirma:

“Artículo 8.-

Derechos sindicales

1. Los Estados Partes garantizarán:

...

b. El derecho a la huelga.

...”¹²⁸

...

De igual manera, aludiremos tres de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que sí bien no están signados por México, contienen principios y derechos que deben promoverse y hacerse realidad por el hecho de que nuestro país es miembro de la organización citada.

∞ Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicación, es de especial pronunciamiento lo establecido en su artículo 8 que a la letra expone:

“Artículo 8.-

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”.¹²⁹

∞ Convenio Número 98, relativo al Derecho de Sindicación y de la Negociación Colectiva, el cual en su artículo 4, para los fines que nos atañen expone:

¹²⁷ Dirección electrónica:

<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoResultadoBusqueda.aspx?IdOrd=13702&IdRef=3&Texto=8&IdPrev=0&Tipo=0>.

¹²⁸ Ídem.

¹²⁹ Organización Internacional del Trabajo. Dirección electrónica:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

“Artículo 4.-

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.¹³⁰

∞ Convenio 154, relativo al Fomento de la Negociación Colectiva, tratado que complementa con medidas fundadas en anteriores convenios fomentar la negociación libre y voluntaria.¹³¹

Posterior a todo lo planteado, podemos resumir comentando que por tratados internacionales celebrados por México, debe entenderse cualquier acuerdo internacional celebrado por escrito, entre Estados, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos o cualquiera que sea su denominación particular, así como aquellos celebrados entre México y organizaciones internacionales. Especificando que en nuestro país se ubican jerárquicamente debajo de la Constitución Federal y por encima de las leyes generales, federales y locales. Por medio de los cuales el Estado Mexicano al suscribirlos, contrae libremente obligaciones frente a la comunidad internacional que no pueden ser desconocidas invocando normas de derecho interno y cuyo incumplimiento supone, una responsabilidad de carácter internacional. El presidente de la República es el indicado para suscribirlos investido en su calidad de jefe de Estado, mientras que el Senado es el encargado de ratificarlos, interviniendo como representante de la voluntad de las entidades federativas. Y que ambos pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, sin tomar en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado.

¹³⁰ *Ibíd*em, p. 18.

¹³¹ *Ibíd*em, p. 39.

CAPÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El objeto de este capítulo es reseñar el recorrido histórico por el cual ha pasado la contratación colectiva, desde la edad antigua hasta nuestros días, para así tener una mejor comprensión del pasado y, por ende, una mejor visión de lo que depara el futuro de un proceso que busca el equilibrio entre los factores de la producción: patrones y trabajadores.

2.1. Antecedentes Internacionales del Contrato Colectivo de Trabajo

Presentaremos el trayecto histórico y los mecanismos con los que se ha ejercitado la contratación colectiva en el ámbito internacional, contribuyendo con ello al conocimiento del proceso que no ha nacido para cambiar al mundo, sino para hacerlo más aceptable, garantizando niveles de vida que se aproximen a la dignidad que exige la condición humana de los trabajadores, mejorando y avalando condiciones más justas.

2.1.1. Edad Antigua

Época caracterizada por el poco valor que se le dio al trabajo, objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos (dedicados al pensamiento, la política y la guerra), fiel reflejo del pensamiento dominante de ese entonces, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, considerados como cosas y no como personas.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en la sociedad de la antigüedad, se encuentra la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma, y el porqué del florecimiento de las ciencias y de las artes.

∞ Roma

Es precisamente, en la ciudad de Roma, en la que se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; al cual en un principio, se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las

bestias y demás implementos de trabajo. Cabe señalar que posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios de arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Surgiendo nuevas instituciones contractuales como la *locatio conductio operarum*; que no era más, que la prestación de un servicio; de objetos o energía humana de forma temporal y mediante remuneración. Facilitando de esta forma, la explotación del hombre por el hombre y en ninguna manera para procurar su beneficio.

∞ **Locatio Conductio Operarum**

Héctor Santos Azuela, narra que: "... se reguló el trabajo por cuenta ajena (subordinado y remunerado) a través de una figura denominada *locatio conductio operarum*... Se trataba de un convenio por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un determinado tiempo y mediante el pago de una remuneración".¹³²

Por otro lado, Jorge Machicado expone que las relaciones de trabajo en la Antigüedad se basaban en la esclavitud, colocando al ser humano en calidad de cosa, negándole personalidad jurídica y considerándolo susceptible de apropiación. Definiéndonos que la *Locatio Conductio Operarum* o Contrato de Arrendamiento de Servicios es un contrato consensual, que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero. Teniendo su origen en la esclavitud y consistiendo en el alquiler del esclavo para que realizara algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo.¹³³

Martha Morineau Iduarte y Román Iglesias González consideran a la *locatio conductio operarum* como un contrato *consensu* o consensual; perfeccionado por el simple acuerdo de las partes; en donde el elemento consentimiento era lo más importante en él, manifestado verbalmente, por escrito o de forma tácita, esto es,

¹³² SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1990, p. 2.

¹³³ Cfr. MACHICADO, Jorge, Historia del Derecho del Trabajo, USFX Universidad San Francisco Xavier, Sucre, Bolivia, 2010, pp. 4-5, dirección electrónica: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html>.

resultado de actos o hechos que lo presuponían o que autorizaban a presumirlo; siendo un contrato bilateral, que otorgaba derechos y obligaciones recíprocas para las partes; de buena fe, entendiéndolo como la obligación de obrar como hombre honrado y consciente y agrupado en los *intuitu rei*, ya que lo que más interesa en éste, es el objeto material del contrato. Por el cual, una persona se comprometía a ejecutar a favor de otra, determinado trabajo mediante una retribución periódica y en dinero. La persona que se comprometía a efectuar el trabajo se llamaba *locator* (equivalente al concepto de arrendador) y el que pagaba el precio del alquiler se llamaba *conductor* (arrendatario). Correspondiendo esta figura al moderno contrato de trabajo y que en Roma no tuvo una gran importancia. Como situación indispensable para su existencia, encuentran en él, la dependencia económica y la dirección técnica. Quedando fuera de esta relación contractual todos los servicios artísticos o de profesiones liberales. Siendo que el objeto en este contrato es la prestación del servicio.¹³⁴

Sabino Ventura Silva comenta al respecto que había arrendamiento de servicios, cuando una persona, el *locator* (obrero), se obligaba a proporcionar a otra, el *conductor* (patrón), servicios determinados, mediante el pago de una *merces* (esta figura corresponde en la actualidad al contrato de trabajo), de igual forma, puntualiza que este contrato fue poco practicado en la sociedad romana, entre las causas que impidieron su desarrollo, cita: la existencia de la esclavitud y la repugnancia del hombre libre al trabajo manual y más aún a proporcionarlo a favor de otro. Eran objeto de este contrato, los trabajadores manuales, jornaleros, etc., que no requerían conocimientos especiales. Trabajo mercenario decían los romanos, para distinguirlo de los servicios designados como *operae liberales*, prestados por médicos, abogados, profesores, gramáticos, retóricos, geómetras, etc.; que no eran considerados como una locación, sino que la prestación se colocaba en otros contratos (mandato).¹³⁵

¹³⁴ Cfr. MORINEAU IDUARTE, Martha et al, Derecho Romano, tercera edición, Harla, México, 1993, pp. 184, 187 y 189.

¹³⁵ Cfr. VENTURA SILVA, Sabino, Derecho Romano, vigésima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2006, p. 364.

En tanto que Arturo Ruíz de Chávez, refiere que la *locatio conductio operarum* “cobija relaciones individualistas, sin llegar a vislumbrar el profundo sentido social y el elevado rango colectivo que ha alcanzado en nuestros días el vínculo jurídico obrero-patronal”.¹³⁶

A mayor abundamiento, el Doctor Mario de la Cueva expone que “en los siglos de esclavitud no pudo surgir la idea del derecho del trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa y como tal no podía ser titular de derechos; frente a este hecho, al Mundo antiguo y concretamente a Roma, le bastaba el derecho civil, estatuto que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo. Cuando el aumento de la población provocó una mayor demanda de satisfactores, sin que creciera el número de los esclavos para producirlos, y se agravó a la vez la condición de los no-propietarios, los hombres libres se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo. Pero la célebre *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos no era sino el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y de los esclavos, que sirvió en el derecho civil del siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en manera alguna para procurar su beneficio”.¹³⁷

Ahora bien, teniendo en cuenta que Roma era un pueblo conquistador y civilizador y que el hombre libre sentía desprecio por el trabajo manual, al tener éste una actividad propia de esclavos y más aún a proporcionarlo a favor de otro, resulta fácil creer que la *locatio conductio operarum*, tuviera sus orígenes en la esclavitud, la cual colocaba al ser humano en calidad de cosa, sin personalidad jurídica y susceptible de apropiación. Siendo éste un contrato de arrendamiento de servicios, consensual, manifestado verbalmente, por escrito o de forma tácita; bilateral; de buena fe y agrupado en los *intuitu rei*; en donde una de las partes llamada *locator* (obrero) se obligaba a prestar un servicio o trabajo a otra llamada *conductor* (patrón), la cual pagaba por el alquiler, una retribución periódica y en dinero. Siendo objeto de

¹³⁶ RUIZ DE CHÁVEZ, Arturo et al, Reseña Histórica, Mecanismos Jurídicos y Prácticas de su Ejercicio en México, Editorial Popular de los trabajadores, México, 1979, p. 5.

¹³⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, p. 5.

este contrato los trabajadores manuales, jornaleros, etc., que no requerían conocimientos especiales, no era más que trabajo mercenario, decían los romanos. En Roma no tuvo una gran importancia, siendo algunas de las causas: la existencia de la esclavitud y la repugnancia del hombre libre al trabajo manual y más aún a proporcionarlo a favor de otro. Cabe enfatizar el hecho de que cuando el aumento de la población provocó una mayor demanda de satisfactores, sin que creciera el número de los esclavos para producirlos y se agravó a su vez la condición de los no-propietarios, los hombres libres se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo, razón por la cual, algunos autores subrayan el hecho, de que no sólo se comprometían esclavos a prestar el servicio, sino también hombres libres.

∞ El surgimiento de los Collegium

Tiempo después aparecen los *collegium*, estas instituciones en realidad no eran parecidas a las organizaciones sindicales de hoy día, siendo más bien asociaciones mutualistas (organizaciones de defensa interna y de ayuda recíproca entre sus miembros), de inspiración religiosa y carácter asistencial, difícilmente consideradas asociaciones profesionales, ya que no tenían una finalidad profesional. No había en ellos reglamentación del trabajo, ni reglas de aprendizaje, ni categorías profesionales, debido al escaso trabajo libre en Roma. Así mismo, tenemos que agrupaban a personas de actividades semejantes, encontrando colegios de boteros, panaderos, salchicheros, carpinteros y herreros, sólo por mencionar algunos. Aclarando que estos tenían autoridad y jerarquía corporativa presentada en grados, cuya organización era democrática y sus decisiones tomadas por una asamblea. Extendidos por todo el Imperio por los ejércitos romanos. Lo negativo de la colegiación resultaba ser la vinculación de por vida que unía al hombre con su colegio, ya que el oficio era transmitido por herencia, de ahí que se fueran desintegrando.

Mario de la Cueva reseña que estas instituciones en realidad no eran parecidas a las organizaciones sindicales de hoy día, siendo más bien asociaciones mutualistas, esto es: organizaciones de defensa interna y de ayuda recíproca entre

sus miembros, en donde cada uno era, por un lado, asegurado, por cuanto recibiría los beneficios al presentarse la necesidad, y por otro, era asegurador, ya que contribuía al fondo común que se usaría para cubrir la necesidad de todos los comunitarios, su principio era la cofraternidad y no perseguía fines lucrativos.¹³⁸ “Pertenece más bien al campo de mutualidad y asistencia social”.¹³⁹

Néstor de Buen apunta que en Roma, los colegios romanos tuvieron una relación importante con las corporaciones de oficios pero difícilmente pudieran ser considerados como asociaciones profesionales. No atribuyéndoles una finalidad profesional. No existían en ellos una reglamentación del trabajo, ni reglas sobre aprendizaje y mucho menos categorías profesionales. Ello se debe, a que en Roma era escaso el trabajo libre. La organización de los colegios era, al parecer, democrática. 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 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. Agrupaban a personas de actividad semejante.¹⁴⁰

Así mismo, especifica que los colegios se dividían en públicos y privados. En los primeros sus miembros gozaban de ciertas prerrogativas como ser relevados de las funciones públicas, de gravámenes municipales; libres de toda tutela; sus miembros no podían ser sometidos a tormento en caso de acusación y, lo que parece más importante, quedaban exentos del servicio militar, lo que en un país en constante guerra no parece una concesión menor. Los colegios públicos eran los *navicularii* (boteros encargados de transportar el trigo, los víveres, los impuestos de las provincias; los *pistores* (panaderos); los *suarri* (salchicheros) y los *calciscoctores et vectores* (transportadores de cal destinada a las construcciones). Mientras que los

¹³⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., pp. 15-16.

¹³⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 6.

¹⁴⁰ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., pp. 595-596.

privados los formaban los *argentarii* (banqueteros o prestamistas), los *dendrophori* y los *tignari* (trabajadores de los obrajes de madera); los *lapidarii* y *marmorii*, obreros de piedra y mármol; los *centonarii*, fabricantes de mantas; los *negotiatores vini*, mercaderes de vino; los *medici* y los *professores*. Además los alfareros; los bataneros, los fabricantes de estelas de caña y los borriqueros. Los colegios romanos gozaban de personalidad civil aunque no siempre fue así, lo que obligó a que adquirieran bienes por interpósitas personas (esclavos, por ejemplo) aunque finalmente se les reconoció, inclusive, el derecho a heredar.¹⁴¹

Los ejércitos romanos llevaron la organización colegial por todo el Imperio. Lo negativo de la colegiación resultaba ser la vinculación de por vida que unía al hombre con su colegio, ya que el oficio era transmitido por herencia, a lo que Néstor de Buen dice: “es remachado a su oficio como el forzado a la cadena. Nada puede, en principio, sustraerle a ese yugo, y hasta el emperador mismo se abstiene de acordar su liberación” como lo expresa el *Código Teodosiano*, lib. XIII, tít. 5, de *navic*, leyes 2, 3, 19.¹⁴²

“Ello llevó a los artesanos a romper el vínculo huyendo de las ciudades y buscando en el campo mayor independencia”¹⁴³, de ahí que se fueran desintegrando.

Siguiendo el tenor de lo antes anunciado, tenemos que los *collegium* eran asociaciones mutualistas y de asistencia social, no existían en ellos reglamentación del trabajo, reglas sobre aprendizaje, ni categorías profesionales. La organización de los colegios era, al parecer democrática. 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 colegios tenían autoridades y su jerarquía corporativa presentaba tres grados: los

¹⁴¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, IJ-UNAM. Recuperado el 20 de julio de 2012, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/4.pdf>, pp. 15-16.

¹⁴² Cfr. *Ibidem*, p. 15.

¹⁴³ DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., p. 596.

cuestores, curadores o síndicos, encargados de los intereses sociales; los simples miembros del colegio o colegiados y los diversos magistrados que presidían las deliberaciones. Agrupaban a personas de actividad semejante. Los colegios se dividían en públicos y privados. En los primeros sus miembros gozaban de ciertas prerrogativas como ser relevados de las funciones públicas, de gravámenes municipales; libres de toda tutela; sus miembros no podían ser sometidos a tormento en caso de acusación y, lo que parece más importante, quedaban exentos del servicio militar lo que en un país en constante guerra no parece una concesión menor. Los colegios romanos gozaban de personalidad civil aunque no siempre fue así, lo que obligó a que adquirieran bienes por interpósitas personas (esclavos, por ejemplo) aunque finalmente se les reconoció, inclusive, el derecho a heredar. Los ejércitos romanos llevaron la organización colegial por todo el Imperio. Lo negativo de la colegiación resultaba ser la vinculación de por vida que unía al hombre con su colegio, ya que el oficio era transmitido por herencia, ello llevó a los artesanos a romper el vínculo huyendo de las ciudades y buscando en el campo mayor independencia, de ahí que se fueran desintegrando.

2.1.2. Edad Media

Néstor de Buen advierte que no existe un acuerdo unánime sobre lo que debe considerarse como el principio de la Edad Media. En general, sin embargo, se considera que a partir del siglo V, surgen las condiciones particulares del sistema medieval. Corresponde a la temprana Edad Media, un periodo de economía cerrada. En donde Europa se vuelve hacia adentro, con la disminución en la importancia de las ciudades y un decaimiento de la vida urbana en beneficio de un incremento de la actividad campesina. El comercio exterior, tan rico antes, se esconde ante las amenazas árabes que les permiten controlar el Mediterráneo. En lugar de existir como en Roma una economía urbana y provincial, lo que sobreviene es una economía rural y doméstica. El enorme poder central del Imperio desaparece y se pulveriza en los feudos.¹⁴⁴

¹⁴⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit., pp. 16-17.

J. Manuel Mora Rocha comenta que la Edad Media se ve caracterizada por el surgimiento de la servidumbre, considerada como una forma de organización del trabajo siguiente a la esclavitud, basada en el hecho de que un siervo, hombre sujeto a un pacto, se obligaba a prestar sus servicios, así como a entregar contribuciones en especie a un señor feudal, a cambio de cierta protección y seguridad en contra de grupos guerreros que constantemente lo asediaban. Es así como el señor feudal se vale de los servicios del siervo y de la familia de éste, para aplicar su trabajo al cultivo de sus tierras, mismas a las cuales se encontraban arraigados; a sus rudimentarias industrias y a su casa feudal.¹⁴⁵

Héctor Santos Azuela relata que dos tipos de actividades laborales se desarrollaron durante el medievo: la agrícola y la producción manufacturera. En la explotación agrícola, es la servidumbre la figura dominante. El hombre sufría la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajarla desproporcionadamente, en beneficio de los señores. Mediante la protección militar que ofrecían, los señores feudales contaban con el derecho a exigir elevados tributos.¹⁴⁶

∞ **Surgimiento de Guildas y Corporaciones de Oficios**

Introduciremos comentando que en coincidencia con las invasiones de los germanos en Europa occidental y por ende la evidente convivencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas, aunado a la probabilidad de que los primeros apóstoles originarios de Italia o de la Galia hayan llevado de su país, el plan de instituciones nuevas, se tomó del colegio romano la idea primitiva de la guilda; idea, regenerada y transformada por el espíritu cristiano, combinada con las tradiciones y las costumbres que formaban la herencia moral irreductible de la raza germánica. La guilda tenía como principales características la mutualidad y la beneficencia, cuya constitución democrática era esencial, apareciendo ciertas reglamentaciones del trabajo que después alcanzarán mayores desarrollos en los gremios. Tal vez lo más importante de las guildas era la clasificación de quienes colaboraban en sus

¹⁴⁵ Cfr. MORA ROCHA, J. Manuel, Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático, segunda edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., México, 1992, pp. 3-4.

¹⁴⁶ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Op. cit., pp. 3-4.

actividades laborales. Encontrándose los aprendices, los compañeros y los maestros, repetición evidente de los *discipuli*, de los *famuli* y de los *magistri* de los colegios romanos. 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 menor importancia, la práctica del aprendizaje de un oficio.

Posteriormente nacen las corporaciones de oficios, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, dedicándose a una determinada actividad.

∞ **Guildas**

El maestro Néstor de Buen relata que en la Edad Media, específicamente en la temprana Edad Media, cuyo principio podría ubicarse con ciertas dudas en el siglo V, en coincidencia con las invasiones de los germanos en Europa occidental, se produce una cierta manera de convivencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas. La temprana Edad Media presencia el tránsito de la idea de que el destino del hombre se cumple sobre la tierra, a la tesis de 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. Tratándose de una sociedad agresiva, con espíritu nómada y deseo de conquista en sus esferas superiores. El paganismo impregnado de religiosidad, la actividad guerrera y el deseo de conquista crean un hombre poco afecto al trabajo. Este es aún servil, tal vez ya no en la misma medida de la esclavitud, pero en todo caso queda a cargo de las capas más bajas de la sociedad.¹⁴⁷

La probabilidad de “que los primeros apóstoles originarios de Italia o de la Galia hayan llevado de su país el plan de instituciones nuevas, y que la idea primitiva de la guilda haya sido tomada del colegio romano; esa idea, regenerada y transformada por el espíritu cristiano, se combinó con las tradiciones y las

¹⁴⁷ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., pp. 596-597.

costumbres que formaban la herencia moral irreductible de la raza germánica; se cristianizó y germanizó; se convirtió en gilda”.¹⁴⁸

Continúa el maestro De Buen señalando que las guildas nacen, probablemente, al calor de los convites, explica que su origen se encuentra en las reuniones que se hacían para discutir negocios importantes de la paz y de la guerra. Los comensales quedaban obligados a defenderse mutuamente. Se dice que las guildas fueron como familias artificiales formadas por la 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 indudablemente, aparecen en el siglo VII o quizá después. 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: religiosas o sociales, de artesanos y de mercaderes. No tenían ninguna de ellas carácter profesional y expresaban, en realidad, una fusión de interés y esfuerzos. En las guildas, cuya constitución democrática era esencial, aparecen ciertas reglamentaciones del trabajo que después alcanzarán mayores desarrollos en los gremios. Se prohibía mezclar materias primas de buena calidad con otras de calidad inferior; vender como nuevos, objetos ya usados y trabajar después del toque de queda o antes del amanecer. Esto no debe de tomarse como una norma altruista. Debe pensarse en que no era fácil proveer de iluminación eficaz, los lugares de trabajo. Tal vez lo más importante de las guildas era la clasificación de quienes colaboraban en las actividades laborales. Se encuentran los aprendices (*discipuli*), los compañeros (*famili*) 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 menor importancia, la práctica del aprendizaje de un oficio.¹⁴⁹

¹⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit., p. 18.

¹⁴⁹ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., p. 597.

“Se encuentran guildas en los territorios que hoy corresponderían a Inglaterra, Alemania, Dinamarca y Francia”.¹⁵⁰ “Llegaron a tener algunas de ellas una importancia excepcional, como las ligas de Hansa y de Londres, que agrupaban mercaderes de diversas ciudades de Europa”.¹⁵¹

∞ **Corporaciones de Oficios**

El Maestro Néstor de Buen advierte que son diversos los acontecimientos que producen el nacimiento, y desarrollo de las corporaciones de oficios. El tránsito del campo a la ciudad y el incremento de la actividad artesanal, producen vecindades de las que derivan sentimientos solidarios a veces derivados de la concurrencia a un mismo templo. Por otra parte el auge de la construcción de las catedrales en el siglo XII, agrupa a millares de obreros inspirados por una fe común que ayudan a resaltar. Hay entonces una razón económica que sustenta la aparición de las corporaciones de oficios y que, sobre todo, se pone de manifiesto en el desarrollo urbano e industrial, se trata de una industria manufacturera, limitada, sobre pedido. Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación. Son una expresión de libertad la que a su vez es fruto de la revolución comunal. El siervo y el artesano rompen sus vínculos con el señor feudal y se refugian en las ciudades. Parece ser que las primeras corporaciones fueron de mercaderes, pero sin duda de inmediato nacieron las de artesanos. Volvemos a encontrar en ellas el interés religioso y el culto al patrón del oficio o del barrio, pero el interés profesional alcanza una mayor importancia.¹⁵²

Continúa exponiendo el Maestro Néstor de Buen que las corporaciones de oficios parecerían encontrar su manifestación más rotunda a partir del siglo XIII con un final lógico en 1791, en la antesala de la Revolución Francesa pero ya en pleno desarrollo de la Revolución Industrial.¹⁵³

¹⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit., p. 18.

¹⁵¹ DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., p. 597.

¹⁵² Cfr. Ibidem, pp. 597-598.

¹⁵³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit., p. 19.

Por otro lado Jorge Machicado explica al respecto, que el trabajo estaba jerarquizado: maestro, compañero, aprendiz. Se reglamentan las relaciones laborales para proteger al maestro. Hay descanso dominical por razones religiosas. No hay trabajo en domicilio para no crear competencia. Se fijan las tasas de salarios para que los compañeros no pidan aumento. Las Corporaciones de Oficios son sucesoras de los colegios romanos y las guildas germánicas, son asociaciones laborales que agrupaban a los maestros de talleres corporativos que establecían en los Estatutos, normas reguladoras de las relaciones de trabajo, los precios de venta de los productos manufacturados, la calidad de los productos, la perfección de los productos elaborados y las sanciones con respecto al fraude, a la especulación y los conflictos de trabajo con el fin de asegurar el monopolio del oficio. Las Corporaciones de Oficios van formándose a partir del siglo XII, en Italia, Francia y España, con organización propia, de actividad común, de hondo sentimiento religioso y jerarquizado por escala gremial, que partía del aprendiz, ascendía por el oficial o compañero y concluía por el maestro; el peldaño superior en lo técnico y en ese proceso laboral. Se establecieron alrededor del castillo feudal o en los arrabales de las ciudades para realizar actividades artesanales. En su apogeo tuvieron gran influencia política y social. Prolongaron su existencia hasta finales del siglo XVIII.¹⁵⁴

Néstor de Buen ostenta que lo característico de la corporación era la escala gremial, con la regulación de la duración del aprendizaje y de los deberes del aprendiz que podía ser corregido por el maestro, quien ejercía, con la enseñanza, una especie de tutela civil con obligación alimenticia y educativa. El aprendiz capaz se transformaba en compañero una vez que adquiría el maestrazgo y asumía la condición de obrero especializado. El grado máximo de maestro exigía la realización de una obra maestra, un verdadero examen profesional ante un tribunal integrado por maestros, que solía culminar, se supone que de resultar exitosa la prueba, con un costoso banquete que el nuevo maestro ofrecía a sus iguales. El candidato a maestro debía prestar juramento y, si pasaba el examen, adquiría la maestría, previo pago de derechos usualmente conocidos como precio de “la compra del oficio”. A veces el rey mismo otorgaba los privilegios. Las corporaciones tenían una cuidadosa

¹⁵⁴ Cfr. MACHICADO, Jorge, Op. cit., p. 5.

administración. Los maestros eran los jefes del oficio, pero los jefes efectivos eran los funcionarios y jurados. Variaba su número con los oficios diferentes. La intervención de las asambleas deliberantes parece haber sido importante. La corporación gozaba de derechos civiles y de los derechos de propietario y podía tener, por ello, un patrimonio, adquiriendo y enajenando inmuebles. Para ello contaban con el cobro de derechos de los agremiados, multas, beneficios de comidas y fiestas, servicio de rentas, etcétera. Una preocupación manifestada en los Estatutos de las corporaciones era la de determinar la duración de la jornada de trabajo y los días festivos. La jornada se medía, en general, por la duración de la luz solar, no tanto porque se procuraba beneficiar al trabajador, como porque se pensaba que un operario cansado y con luz escasa rendía mucho menos. Por regla general los estatutos corporativos ordenaban el inicio de la jornada al salir el sol “con el sonido del cuerno que anunciaba la terminación de la vigilancia nocturna” y en general concluían a la caída de la noche, hora variable de acuerdo a las estaciones aunque podía haber oficios que determinaban una conclusión más temprana “al sonar las vísperas”, quiere decir, al aparecer el lucero de la tarde o véspero. La labor social de las corporaciones se manifestaba, sin embargo, mucho más en las funciones de asistencia a través de la fundación de Instituciones de caridad destinadas a socorrer a los ancianos, a los enfermos y a los lisiados de la corporación.¹⁵⁵

∞ Gremios

Con respecto a esta etapa comenzaremos planteando que la producción manufacturera tuvo como base los talleres medievales, es ahí donde aparecen los gremios, agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. “Estructurados jerárquicamente en tres clases:

- ∞ Los maestros o dueños de los talleres.
- ∞ Los compañeros u oficiales, que eran los asalariados, y

¹⁵⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit., pp. 19-20.

∞ Los aprendices, que integrados a la familia del maestro, estaba obligado a educarlos y enseñarles el oficio, pagaban su aprendizaje”.¹⁵⁶

Los gremios con el tiempo se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad.

“Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron, diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el *Edicto de Turgot*, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la *Ley Chapellier*, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado”.¹⁵⁷

El maestro Néstor de Buen refiere que los gremios se constituyen con la finalidad de establecer el régimen de los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio, 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. En cierta manera en los gremios se producía, en su integración orgánica, un fenómeno de división de poderes. Existía 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. Así tenemos que una de sus funciones principales era la de reglamentar la producción y la venta de mercancías. Se intentaba impedir los perniciosos efectos de la competencia y el

¹⁵⁶ *Ibíd.*, p. 4.

¹⁵⁷ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Op. cit., p. 4.

acaparamiento de materias primas. Por otra parte, se regulaba con énfasis especial la técnica de la producción, procurando preservar la calidad de los productos.¹⁵⁸

Jorge Machicado expone que los gremios eran un conjunto de personas que ejercían la misma profesión u oficio o poseían los mismos estados sociales, constituidos por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares, que tendían a enaltecer la común labor y a la mejor moral y material de sus integrantes. Los gremios se constituyeron con la finalidad de reglamentar las Corporaciones de oficios a través de los estatutos. Los estatutos eran normas rectoras de desenvolvimiento y organización interna de las Corporaciones de oficios que regulaban las condiciones de trabajo y de aplicación general a sus miembros, que tenían el fin de asegurar el monopolio del oficio, pero que restaban libertad individual al compañero y al aprendiz. Los estatutos establecían:

- ∞ La jerarquía (maestro, compañero, aprendiz),
- ∞ Las relaciones de trabajo (para proteger al maestro, no al compañero ni al aprendiz),
- ∞ La prohibición de trabajo nocturno (para que no se fabricaran productos defectuosos a falta de luz),
- ∞ La exigencia del descanso dominical (por razones religiosas),
- ∞ La prohibición de trabajo en el domicilio (para no crear competencia),
- ∞ La fijación de:
 - Las tasas de salarios (para que los compañeros no pidieran aumento).
 - Los precios de venta de los productos manufacturados.
- ∞ Sanciones con respecto al fraude y la especulación.¹⁵⁹

Jorge Machicado explica que el fin de los estatutos era asegurar el monopolio de las Corporaciones de Oficios, porque el régimen corporativo era contrario a la autonomía individual y a la libertad de comercio e industria independientes. Los estatutos restaban libertad personal y profesional, aunque, devolvía en otros valores, moralidad que implantaba: lealtad en las transacciones y

¹⁵⁸ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., p. 598.

¹⁵⁹ Cfr. MACHICADO, Jorge, Op. cit., pp. 5-6.

beneficios no exagerados. Las manufacturas eran talleres artesanales a cargo de los maestros y unidos en Corporaciones de oficios donde se fabricaban toda clase de bienes de consumo. Florecieron en la Edad Media.¹⁶⁰

El Maestro Néstor de Buen prosigue detallando, al decir que los gremios contaban con patrimonio. Tenían la condición de personas jurídicas y, por lo mismo, capacidad jurídica suficiente. Sus ingresos derivaban de los conceptos siguientes: los derechos abonados por los nuevos aprendices o por los maestros; los derechos pagados por el recipiendario al ser admitido al maestrazgo; las diversas cotizaciones abonadas por los maestros; una parte de las multas impuestas; las donaciones que recibieran y la renta de los inmuebles de su propiedad. Lo esencial en el sistema corporativo fue la escala gremial. El aprendiz representaba la primera etapa del artesanado. 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. El aprendizaje podía iniciarse a los diez o doce años y tenía una duración variable, de acuerdo al oficio de que se tratara. El aprendizaje podía terminar por diversas causas, incluyendo el rescate del aprendizaje y la expiración del término de prueba. Podía también producirse la expulsión del gremio por faltas cometidas, el abandono del oficio y, desde luego, la muerte del aprendiz. Los compañeros, grado que aparece en el siglo XV, conocidos también como oficiales, eran antiguos aprendices que habían pasado ya de categoría o de ser meros trabajadores imposibilitados para alcanzar el grado de maestros. Eran auténticos obreros asalariados, que percibían una retribución por su trabajo; podían abandonar a su patrono; elegían libremente al patrono a cuyo servicio ingresaban, discutiendo las cláusulas de su contrato y la finalidad de éste no era ya la instrucción, como en el caso del aprendiz, sino la prestación de un servicio retribuido. Las dificultades eran de todo género para alcanzar el grado de maestro, entre las que se contaban las razones económicas derivadas del costo de la obra maestra y del banquete que había de ofrecerse a los jurados del examen y a los maestros principales. Los maestros cerraban el acceso a los oficiales, reservando sus lugares a hijos y yernos, impedían a los oficiales llegar a

¹⁶⁰ Cfr. *Ibidem*, p. 6.

la maestría. Ello fue, sin duda, al cabo de los años, una de las causas de la crisis del sistema gremial. En la cumbre de la escala gremial simboliza “la unidad del artífice, del preceptor, conjuntamente con la del actual capitán de industria”. 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. Una vez logrado lo anterior el maestro se integraba a la corporación y podía establecerse. Era recibido en sesión solemne y juraba, sobre las reliquias de los santos patronos observar fielmente los estatutos y ejercer la profesión con lealtad. Los maestros detentaban los privilegios del gremio. Lo convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones un coto cerrado. El privilegio de la maestría se transmitió, entonces, por herencia. Se acentuaron, gravemente, las diferencias de clase lo que condujo, con el fenómeno económico y técnico de la Revolución Industrial y el político de la Revolución Francesa, a la extinción del sistema gremial. El *Edicto Turgot* del 12 de marzo de 1776, que puso fin al sistema corporativo, no era tanto la causa de su desaparición, como la simple constancia de un hecho consumado. La *Ley Le Chapelier* de junio de 1791, no fue sólo su confirmación, sino el primer instrumento legal de la burguesía en el poder, para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.¹⁶¹

∞ En Alemania

Los alemanes establecieron algunos pactos en la Edad Media parecidos a nuestros contratos colectivos. A continuación se hará una semblanza de ellos.

Conocidos como los Contratos Colectivos de Trabajo del año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo; del año de 1437, de los herreros de Thor y el de los zapateros de Emerich en el año de 1460. Arturo Fernández Arras cita que los maestros habían cambiado de actitud, ya no eran los *paterfamilias* del taller sino los propietarios de una pequeña empresa, de la que pretendían obtener las mayores ventajas. Los compañeros hubieron de exigir el respeto de sus derechos y de sus condiciones de vida y trabajo. Así nacieron los pactos a que se refieren los autores alemanes entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros. El estado

¹⁶¹ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., pp. 598-600.

protegía a la corporación y la dejaba que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices. Phillip Lotmar afirma que en la obra del profesor Sthal, *Das duschehanwetch*, se cuenta que los tejedores de Spéyer habrían logrado obtener en los años 1351 y 1362 dos contratos colectivos de trabajo. En *Legruch des arbeitsrechts, de Hueck-Nipperdey*, se relata la celebración de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año de 1363 para los tejedores de *Estrasburgo* y otro de 1437 de los herreros de *Thor*. Franz Hemala por su parte, descubrió otro pacto del año de 1460 para los zapateros de *Hemilich*. Estos pactos, a decir de los autores, se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros y servían para dar fin a las pugnas. En algunos de ellos se dice que “los maestros y compañeros para terminar sus dificultades convienen para ellos y sus descendientes y para siempre...” lo que indica que los pactos eran pensados para la eternidad.¹⁶²

2.1.3. Edad Moderna

Jorge Machicado apunta que en la Edad Moderna, los progresos científicos tienen gran repercusión en las aplicaciones industriales, por lo que los horarios de trabajo se hacen más largos y agotadores. No hay descanso, si alguien enferma es reemplazado inmediatamente con otro trabajador.¹⁶³

Mario de la Cueva señala que a partir del siglo XVI, especialmente en Inglaterra, principia el movimiento ascendente de la burguesía, que habría de culminar con el implantamiento del sistema capitalista. Las transformaciones económicas que se operaron en las industrias medievales dieron nacimiento a un nuevo pensamiento económico: el mercantilismo, cuyo rasgo más general es la necesidad de cambiar mercancías por oro y demás metales preciosos, a fin de fortalecer y aumentar la riqueza nacional. Los mercantilistas, pedían un Estado lo bastante fuerte para proteger los intereses comerciales y para destruir las barreras medievales que impedían la expansión del comercio, por lo que buscaban el apoyo del Estado para su propia prosperidad. El golpe más fuerte en contra de la

¹⁶² Cfr. FERNÁNDEZ Arras, Arturo, La Extinción como destino del Contrato Ley en México, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/17.pdf>, pp. 300-301.

¹⁶³ Cfr. MACHICADO, Jorge, Op. cit., p. 9.

posibilidad de un ordenamiento justo para las relaciones entre el capital y el trabajo procede de la escuela fisiocrática, del pensamiento económico liberal y del individualismo incomprensido. La primera es punto de partida de la ciencia económica contemporánea, de este pensamiento derivó la fórmula de la escuela: Dejar hacer, dejar pasar, que habría de constituir el contenido del estado liberal y de su política de no intervención en la vida económica. Pero la burguesía no se conformó con imponer al Estado la actitud pasiva del abstencionismo, sino que le obligó a dictar leyes que autorizaran la acción estatal dirigida a la destrucción de cualquier fuerza social y humana que pretendiera desviar el curso de las leyes calificadas de naturales, que no eran más que los principios que facilitarían el desenvolvimiento libre del capitalismo. El liberalismo económico es una de las manifestaciones más innobles de la vieja teoría del derecho del más fuerte, poseedor de las fuerzas económicas, para imponer su voluntad y su dominio. El mundo individualista y liberal significó la subordinación de los intereses humanos al crecimiento del capital, al que elevó a la categoría de valor supremo de la vida social; siendo en su conjunto un transpersonalismo económico. Durante la Revolución Francesa y en los primeros años del siglo XVIII, tres normas fundamentales pusieron al Estado, al servicio del nuevo régimen: la *Ley Le Chapelier*, propuesta a la Asamblea Constituyente de Francia en el mes de junio de 1791, que prohibió las asociaciones o uniones de trabajadores, cualesquiera que fuesen sus finalidades, dando como razón que los únicos intereses legítimos eran los de cada individuo y los nacionales representados por el Estado. El segundo fue el Código Penal Francés, que sancionó con penas corporales la coalición y la huelga. Y el tercero, el Código de Napoleón, fuente de inspiración del derecho civil de los pueblos latinos de Europa y de las naciones de la América indohispánica. En éste revivieron los antiguos contratos romanos, en donde los hombres, teóricamente libres, acudieron a los mercados públicos a ofrecerse en arrendamiento en las condiciones y por un precio, llamado salario, que imponían los dueños de las fábricas. El enorme crecimiento de las industrias y la desigualdad social que produjo el régimen individualista y liberal, entre los poseedores del capital y quienes ponían su fuerza de trabajo al servicio de

los dueños de las fábricas, desató una lucha de clases, que se incubó en la Revolución Francesa.¹⁶⁴

∞ **En Inglaterra**

Los progresos científicos tuvieron gran repercusión en las aplicaciones industriales.

El Maestro Néstor de Buen puntualiza que se empezó a utilizar gas de carbón para la iluminación y con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol.¹⁶⁵ Jorge Machicado prosigue especificando que esta fue la razón por la que los horarios de trabajo se hicieron largos y agotadores. No había descanso y si alguien enferma era reemplazado inmediatamente por otro trabajador.¹⁶⁶

Mario de la Cueva narra que fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro (propietario de los útiles de trabajo) y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Circunstancias que trajeron la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.¹⁶⁷

∞ **La Revolución Industrial**

El Maestro Néstor de Buen explica que el inicio de la Revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760. Ésta no puede entenderse solamente como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses

¹⁶⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/590/50.pdf>, pp. 209-211.

¹⁶⁵ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, p. 142.

¹⁶⁶ Cfr. MACHICADO, Jorge, Op. cit., p. 9.

¹⁶⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 13.

que revolucionaron la producción con máquinas; sino más bien como la precursora de cambios que no sólo afectaron a la industria, sino también fueron sociales e intelectuales.¹⁶⁸

José Alfonso Bouzas Ortiz relata que hasta antes de la aparición de la fábrica en Europa, los artesanos operaron con base en un modo de producción que aún era feudal. El artesano que poseía un pequeño taller explotaba a sus aprendices, valiéndose de la propiedad de las herramientas. Era común que el maestro artesano fuese propietario de las materias primas, aunque por lo regular las proporcionaba el cliente. En él recaía la venta directa de sus productos, ya fuera en su taller o llevándolos al mercado. Durante el siglo XVIII, los inventos para mejorar los métodos de producción estuvieron a la orden: en 1733, Kay inventó la lanzadera, que remplazaba la aparición del tejedor con la canilla; en 1738, White y Paul inventaron los rodillos, que remplazaron los dedos del hilador, e Higos construyó la primera máquina de hilar; en 1765, Hargreaves inventó una máquina de hilar más perfecta, con 16 o 18 husos; en 1769, Watt construyó la primera máquina de vapor; y en 1785, Cartwright inventó el telar mecánico. A partir del siglo XVIII y en conjunto, todos estos inventos dieron lugar a la Revolución Industrial, hecho que propiciaría el surgimiento de una nueva clase social, distinta de las que le preceden: la clase obrera, con características propias que le diferencian de las anteriores, siendo la más significativa, la del que vive del salario.

La industria maquinizada constituyó un hecho histórico progresista, pues acrecentó aún más la productividad del trabajo. Al aumentar en grado considerable, trajo como consecuencia natural el crecimiento de las ciudades y el aumento de la población urbana en detrimento de la rural, todo lo cual contribuyó, a la formación de la clase obrera. El artesano o más bien el grupo de artesanos, sus aprendices y sus colegios encontraron motivos suficientes para aceptar incorporarse a la producción en una fábrica (la que en sus inicios era una nave de dimensiones mucho mayores a las del taller del pequeño artesano); así tenían que encontrar incentivos para renunciar a su “saber hacer”, aceptar fraccionar el proceso productivo

¹⁶⁸ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Op. cit., p. 141.

e incorporarse en producciones en cadena que aparecían también como más interesantes para el empresario que el trabajo aislado que cada artesano pudiera realizar y para “convencer” a esta clase trabajadora artesanal de las bondades de la producción capitalista, el salario seguro, la jornada máxima y la estabilidad en el empleo, fueron los amarres que abrieron paso y garantía al cambio. El artesano ya no tenía que salir al mercado a vender su producción artesanal para reproducir su fuerza de trabajo, ni los incidentes del mercado definirían esta opción. El ahora trabajador u obrero tendría garantía de ingreso y garantía de que al día siguiente también tendría ingreso y, por supuesto, garantía también de que su compromiso laboral sería por tiempo determinado; sí el producto se vendía o no, ello dejaba de importar al antes artesano, ahora trabajador. De este modo, los conceptos salario, jornada y estabilidad se convirtieron en enclaves básicos de la relación laboral capitalista.¹⁶⁹

Néstor de Buen comenta que las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial fueron primeramente la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. La segunda consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta de sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad. Por otra parte, los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y ésa es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes, preferentemente. Además, las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores. Razón por la cual, se tomaron algunas medidas al respecto, como la promulgación, en el año de 1802, de la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices, que limitaba las horas de trabajo y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los

¹⁶⁹ Cfr. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Op. cit., pp. 29-32.

trabajadores, la cual se hizo cuando el peor período de la Revolución Industrial había pasado. La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y a esta etapa corresponde la falta de la moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema “normal” de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. Del otro lado, la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo y obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, a seis y a doce meses. Si esto ocurría en Inglaterra, país que gracias a la naciente industria empezaba a controlar mercados mundiales, aumentando con ello su riqueza, puede pensarse lo que pasaría en otros países. Francia por ejemplo, donde las condiciones económicas eran mucho más precarias.¹⁷⁰ Ello motivó un movimiento de reacción que en seguida comentaremos.

∞ En Francia

Néstor de Buen expone que el descubrimiento de una energía nueva, diferente de la humana, de la animal, o del aire o del agua; la energía del vapor, gracias al ingenio de James Watt (1736-1819), produjo la transformación rotunda de las relaciones de producción. A partir de ese momento, los gremios cedieron frente a la presencia de las empresas que, además, superaron el problema de la iluminación y, por lo tanto, de las restricciones a la duración de la jornada, con la utilización del gas de carbón. El antiguo taller familiar cedió frente a la gran fábrica que acumulaba trabajadores en condiciones infrahumanas. Pero al mismo tiempo, las ideas que dieron origen a la Revolución Francesa operaban ya en el ánimo de todos y la libertad se consideró el valor supremo del hombre. Siendo el gremio, en general, atentatorio de esa libertad, ya que vinculaba al hombre de por vida al oficio, por regla general, la supresión formal de los gremios no tardó en producirse. De las primeras medidas que se tomaron, destacan el *Edicto Turgot* y la *Ley Chapelier*, así como las disposiciones del *Código Penal Francés*, constituyendo instrumentos básicos de defensa frente al naciente proletariado. Así tenemos, que en primer lugar aparece la

¹⁷⁰ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Op. cit., pp. 141-142.

prohibición consagrada en el *Edicto Turgot*, puesto en vigor por decisión real ante el Parlamento, el 12 de marzo de 1776, que en realidad fue una decisión que apoyaba la libertad de ejercicio del comercio, artes y oficios que a cada quien le pareciere adecuado. Certificando la defunción del sistema gremial. En segundo término la *Ley Le Chapelier*, de 14-17 de junio de 1791, que vuelve sobre lo mismo y prohíbe las corporaciones de oficios. En 1791, al dictarse la ley, se niega expresamente el derecho de los trabajadores para reunirse y asociarse en defensa de sus pretendidos derechos y el Código Penal se encargaría, pocos años después, de reforzar esa tesis, al constituir en delito el agrupamiento sindical. En su final, después de una vida tan prolongada, el sistema gremial se vio en medio de dos fuegos: el de la revolución tecnológica y el de la revolución política. Pero seguramente la primera fue de mucha mayor influencia en el resultado.¹⁷¹

“La Revolución Industrial como fenómeno económico y la Revolución liberal de 1789 como expresión política, son los acontecimientos que rompen con el absolutismo y dan pie al acceso al poder de la burguesía. En realidad la burguesía tomó conciencia inmediata de que su contrario natural ya no eran los absolutistas, sino las masas de trabajadores de cuya explotación obtenía el poder económico. Por ello intenta mantener separado al proletariado, para que no integre en la unidad, un poder paralelo al propio. En el siglo XX se ponen de manifiesto las dos tendencias, la soberbia de la burguesía va cediendo paulatinamente ante la acción de los trabajadores que, en primer lugar, tímidamente, recurren al mutualismo y después al cooperativismo. Durante años, tal vez los primeros cincuenta del siglo XX, se va desarrollando un movimiento sordo hacia la unidad que se pondría de manifiesto en las explosivas exigencias del Manifiesto Comunista de 1848. Después otros acontecimientos, particularmente la Comuna de París de 1871, habrían de otorgar al proletariado un papel principal en la historia social, lo que aunado al internacionalismo proletario, nacido en Londres, en 1864, llevó a que fueran reconocidos por el Estado los derechos de asociación y de sindicalización”.¹⁷²

¹⁷¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit., pp. 25-26.

¹⁷² DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., p. 582.

∞ Ideología Política del Liberalismo: la igualdad

“Si los hombres son libres, debe existir entre ellos una igualdad natural que les permita tratar libremente sobre la prestación de trabajo. El Estado no debe intervenir en la organización del trabajo porque violaría el Principio de Libertad e Igualdad. Toda excepción al derecho común constituiría un privilegio”.¹⁷³

Con respecto al Principio Económico del Liberalismo: *laissez faire, laissez passer le monde va pour lui-même*, Jorge Machicado plantea que esta frase proviene del idioma francés, el cual traducido al español significa, “Dejad hacer, dejad pasar, que el mundo se mueve por sí mismo”. Y continua exponiendo que es un principio económico del liberalismo,¹⁷⁴ que propugna la no intervención del gobierno en los asuntos económicos y defiende el capitalismo, la libre competencia y las preferencias naturales de los consumidores como principales fuerzas que permiten alcanzar la prosperidad y la libertad. Surgió a finales del siglo XVIII como doctrina económica del emergente liberalismo, ante los impuestos al comercio y el control estatal ejercido por las monarquías absolutistas europeas en virtud de las teorías del mercantilismo¹⁷⁵, dominante durante la edad moderna.¹⁷⁶ “Implicaban una libertad general de la actividad profesional. La economía se organiza espontáneamente, puesto que existe una armonía natural de la sociedad, creada por Dios; el Estado no debe intervenir en la vida económica, pues esa intervención rompería el orden natural y violaría la libertad e igualdad. El trabajo humano, sometido a las leyes que gobiernan la economía política, se convierte así nuevamente en mercancía”.¹⁷⁷

¹⁷³ *Ibídem*, p. 8.

¹⁷⁴ Liberalismo: Sistema Jurídico institucional creado en el siglo XVIII y aplicado en el siglo XX con el propósito de asegurar la libertad para el individuo humano.

¹⁷⁵ Mercantilismo: Pensamiento económico que prevaleció en Europa durante los siglos XVI, XVII y XVIII y que promulgaba que el Estado debe ejercer un férreo control sobre la industria y el comercio para aumentar el poder de la nación al lograr que las exportaciones superen en valor a las importaciones. Se decía que era preferible exportar a terceros que importar bienes o comerciar dentro del propio país; la riqueza de una nación depende sobre todo de la acumulación de oro y plata; la intervención pública de la economía es justificada si está dirigida a lograr los objetivos anteriores.

¹⁷⁶ Cfr. MACHICADO, Jorge, *Op. cit.*, p. 8.

¹⁷⁷ *Ídem*.

Por otro lado, el Principio del Liberalismo en el campo jurídico, “se traduce en la libertad contractual y en la autonomía de la voluntad. Las voluntades privadas crean su propia ley por medio de la prestación de su consentimiento. El Estado debe intervenir sólo para salvaguardar el orden público y las buenas costumbres. Una armonía natural reina en el orden económico y esa armonía justifica la nueva organización de las relaciones de trabajo. Una armonía contractual no podría ser injusta, porque “quien dice contractual dice justo”.¹⁷⁸

∞ **Edicto Turgot de 1776**

Mario de la Cueva sustenta que en el mes de febrero de 1776 hizo acto de presencia la escuela fisiocrática¹⁷⁹ con Turgot, ministro del rey Luis XVI; al promulgar el célebre edicto que lleva su nombre: *Edicto Turgot*.¹⁸⁰

Jorge Machicado relata que este Edicto suprime las corporaciones de oficios, sus estatutos y sus privilegios, un obstáculo al libre desarrollo de la manufactura y del comercio. Este edicto recogía las ideas fisiocráticas del siglo XVIII, inspirado por Turgot, quien había proclamado que los males franceses en materia comercial e industrial se encontraban en la facultad de los artesanos del mismo oficio para unirse y reunirse en cuerpo. Razón por la que el Edicto prohibió la agremiación. Manifestando en él, que el hombre puede dedicarse al oficio que le plazca. Prohibiendo las Corporaciones porque estas iban contra la libertad de trabajo.¹⁸¹

∞ **Revolución Francesa de 1789**

“La clase campesina estaba en completo abandono, había obstrucción del trabajo artesanal, carencia de derechos cívicos de la clase rica e ilustrada, despilfarro de la Corte, desigualdad en los impuestos, estos recaían más sobre los que no tenían tierras, los burgueses, los artesanos, los campesinos; estando exentos

¹⁷⁸ *Ibíd.*, pp. 8-9.

¹⁷⁹ Fisiocracia. (Del gr. “Phycis”, naturaleza + “krateo”, dominar) Doctrina económica que atribuía el origen de la riqueza exclusivamente a la agricultura. La industria y el comercio son consideradas actividades accesorias.

Véase más en: <http://www.geocities.com/eqhd/fisiocracia.htm>

¹⁸⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., p. 201.

¹⁸¹ Cfr. MACHICADO, Jorge, Op. cit., pp. 6-7.

los nobles y el clero. La revolución estalla el 14 de julio de 1789 con el asalto a la cárcel de Bastilla”.¹⁸²

“En el Manifiesto comunista, Marx explicó que la Revolución Francesa fue una lucha entre dos subclases de los poseedores de la tierra y de la riqueza: la burguesía y la nobleza, y llamó a los proletarios de todos los pueblos a unirse para formar el cuarto estado, la clase proletaria que lucharía para vencer un día al capital y organizar el reino de la libertad por el trabajo. En los mismos días de la Revolución, la clase trabajadora supo que la burguesía triunfante no toleraría acto alguno que pudiera restringir su libertad de acción. Apoyada en la concepción individualista de la sociedad y del hombre, según la cual, cada ser humano debía obrar por sí solo en la búsqueda de su nivel de vida, en el pensamiento de la escuela económica liberal, que afirmaba la existencia de leyes económicas naturales cuyo desarrollo inevitable produciría el progreso de los pueblos y de los hombres, y en las especulaciones políticas de sus teóricos, que exigían el respeto incondicionado de la fórmula fisiocrática y liberal de dejar-hacer y dejar-pasar, logró que el consejero ante la Asamblea Nacional, Le Chapelier, propusiera la ley de junio de 1791, que prohibió todo género de asociaciones que pretendieran defender supuestos intereses comunes”.¹⁸³

Jorge Machicado reseña diciendo que con la *Revolución Francesa* de 1789 se impone el principio de libertad contractual. Los *Decretos de Allard* prohíben el derecho de organización profesional en asociaciones y conminan a concertar los salarios por libre convenio con los patrones y la *Ley Chapellier*, prohibió el restablecimiento de las corporaciones de oficios. Posteriormente la *Ley Waldeck-Rousseau* de 1884 abroga las dos disposiciones anteriores y se legaliza el derecho a organizarse en asociaciones, a sindicalizarse. Con la *Revolución Industrial* se organizan las empresas y aparece la legislación que protege al trabajador.¹⁸⁴

¹⁸² *Ibíd*em, p. 8.

¹⁸³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., pp. 9-10.

¹⁸⁴ MACHICADO, Jorge, Op. cit., pp. 6-7.

∞ **Declaración de los Derechos del Hombre de 1789**

Mario de la Cueva toma como base la obra de Mercier de la Rivière *L'ordre naturel et essentiel des sociétés*, para explicar la Declaración de los Derechos del Hombre, exponiendo que:

- ∞ El hombre es un ser social por naturaleza, porque es susceptible de compasión, de amistad, de piedad, de emulación y de gloria; pero, por sobre estas cualidades, el hombre ha recibido de la divinidad una inteligencia que únicamente puede desarrollarse en sociedad.
- ∞ El orden natural de la sociedad pertenece al orden de la naturaleza, de lo que se deduce que “no tiene nada de arbitrario y que no es obra de los hombres, sino que es instituido por el autor mismo de la naturaleza”. Por lo tanto, además de ser parte del orden de la naturaleza, por su origen divino, es en sí mismo bueno y apto para que cada ser humano alcance su felicidad.
- ∞ Todas las ideas y teorías de los fisiócratas están destinadas a la defensa de la propiedad privada, convertida en el principio esencial de la sociedad: “es”, afirma Mercier de la Rivière “el principio primero de todos los otros derechos, por lo que sin ella no hay sociedad”. En un párrafo digno del mejor sofista, nuestro autor ofreció una justificación de la propiedad, que causó un fuerte impacto en todos los escritores:

“La propiedad no es otra cosa que el derecho de gozar. Pero es evidentemente imposible concebir el derecho de gozar si lo separamos de la libertad de gozar; imposible asimismo que esta libertad pueda existir sin el derecho de gozar, porque carecería de objeto, ya que no se tiene necesidad de ella si no es en relación con el derecho que se quiere ejercer. Por lo tanto, atacar la propiedad es atacar la libertad y alterar la libertad es alterar la propiedad. De esta suerte, lo que los hombres buscan es propiedad, seguridad y libertad; y es también lo que debemos encontrar en las leyes positivas que nos proponemos instituir. Tal es la razón esencial y primera de las leyes”.

- ∞ A fin de reafirmar la naturaleza del orden social, Mercier de la Rivière fiscalizó el concepto de la justicia:

“Lo justo absoluto puede definirse como un orden de deberes y derechos que poseen una necesidad física y por consecuencia absoluta. Así lo injusto absoluto es lo contrario a este orden”.

Continúa Mario de la Cueva refiriendo que los enciclopedistas definieron a la propiedad como “el derecho que tiene cada uno de los individuos de que se compone la sociedad civil sobre los bienes que ha adquirido legítimamente”, en un párrafo preciso reconocen que “uno de los fines principales de los hombres al formar las sociedades civiles ha sido asegurar la posesión tranquila de las ventajas que habían adquirido o que podrían adquirir en el futuro; han querido que nadie pudiera turbarles en el goce de sus bienes; es para lograr esa meta que cada uno ha consentido en sacrificar la porción que se denomina impuesto, a la conservación y mantenimiento de toda la sociedad.

Asimismo, este autor expone que la Asamblea Nacional de Francia ratificó estas ideas en el debate sobre la Declaración de los Derechos del Hombre: en la sesión del 21 de julio de 1789 el abate Sieyès en la explicación de su proyecto repitió las fórmulas de los fisiócratas al decir que “la propiedad de su persona es el primero de los derechos del hombre y que de él derivan la propiedad de sus acciones y de su trabajo y la propiedad real sobre los objetos exteriores”. En el mismo sentido se pronunció el diputado Thouret en la sesión del primero de agosto y el 12 del mismo mes, Rabaut de Saint-Etienne afirmó que los derechos fundamentales de cada hombre eran la libertad, la igualdad y la propiedad. El 26 de agosto se aprobó la Declaración, cuyo artículo segundo dice: “El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión”. La burguesía estaba decidida a asegurar su preeminencia: en la sesión del 26 de agosto, la mayoría de los diputados se inclinó porque antes de la clausura de los debates sobre la Declaración de Derechos se insertara un artículo especial concerniente a la propiedad. El diputado Duport, propuso una redacción que se aprobó como párrafo diecisiete:

“La propiedad es un derecho inviolable y sagrado. Nadie puede ser privado de su propiedad salvo que lo exija de manera evidente la necesidad pública, legalmente comprobada y a condición de una justa y previa indemnización”.

Culmina Mario de la Cueva, exponiendo que la propiedad privada sobre la tierra y la riqueza serían la reina sagrada de los derechos y el factor real de poder en la vida política de las naciones.¹⁸⁵

∞ **Decretos de Allard de 1791**

Jorge Machicado expone que los *Decretos de Allard* de marzo de 1791 prohíben el derecho de organización profesional (asociaciones), conminando a concertar los salarios por libre convenio con los patrones.¹⁸⁶ Por otro lado Mario de la Cueva manifiesta que estos decretos proclaman la libertad de cada ser humano para “dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimase conveniente”, suprimiendo las prerrogativas que disfrutaban las corporaciones.¹⁸⁷

∞ **Ley Le Chapelier de 1791**

“La más cruel expresión del propósito de la burguesía de explotar inmisericordemente al hombre, rebajando a la condición de una cosa, una mercancía como era cualquiera”.¹⁸⁸

Mario de la Cueva relata que tanto la burguesía como los trabajadores vieron con agrado la desaparición de las corporaciones, los primeros porque producía la libertad de la manufactura y del comercio y los segundos porque rompía con las cadenas tendidas por los maestros. Sin embargo, la condición de las viejas asociaciones de compañeros era incierta: citaron los trabajadores la disposición del artículo quinto de la Declaración de los derechos del hombre, que a la letra dice: “no puede impedirse lo que no está prohibido por la ley”. La burguesía, a su vez, citó la frase del mismo precepto que decía que “la ley puede prohibir lo que es perjudicial a la sociedad”, circunstancia que correspondía a las asociaciones, porque contrariaban la concepción individualista de la sociedad y porque eran organizaciones de lucha en contra de la libertad de la industria y del comercio.¹⁸⁹

¹⁸⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., pp. 198-201.

¹⁸⁶ Cfr. MACHICADO, Jorge, Op. cit., p. 7.

¹⁸⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., p. 201.

¹⁸⁸ Ídem.

¹⁸⁹ Cfr. Ídem.

Néstor de Buen refiere que han sido objeto de discusiones cuáles eran las circunstancias al promulgarse la *Ley Le Chapelier*. 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.¹⁹⁰

Por otra parte Mario de la Cueva comenta que la Comuna de París trató de impedir las reuniones de los trabajadores, pero al no tener éxito, decidió solicitar una ley de la Asamblea Constituyente. Así el 14 de junio de 1791 se presentó el consejero Le Chapelier ante la Asamblea y al fundar el proyecto dijo, entre otras frases las siguientes:

“Varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se ha designado presidente, secretario y otros empleos. El fin de estas asambleas, que se propagan en el reino y que han establecido relaciones con las de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo; impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer”.¹⁹¹

Néstor de Buen subraya que el 14 de junio, Le Chapelier presentó un 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”, agregando que “no hay más corporaciones en el Estado, hay sólo el interés particular de cada individuo y el interés general”. La intención de Le Chapelier 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. Se trataba, de apoyar una solución individualista, contractualista y liberal. El texto de la ley conocida como ley de los días 14-17 de junio, en sus artículos 1º y 2º, dice lo siguiente:

“Art. 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 o la forma que se siga.

¹⁹⁰ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., p. 600.

¹⁹¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., pp. 201-202.

Art. 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 síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes”.

Añadiendo el mismo autor, que 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 concluyentemente contrarios al interés público e inclusive al de los propios individuos, patronos y trabajadores, los acuerdos entre gentes del mismo oficio.¹⁹²

Jorge Machicado relata que esta Ley fue aprobada por la Asamblea Nacional Francesa en el año 1791, prohibiendo así el restablecimiento de las corporaciones de oficios, como las asociaciones de patronos y obreros, arguyendo que el maquinismo necesita hombres libres e iguales ante la ley con autonomía de voluntad absoluta para poder negociar un contrato de trabajo con el dueño de la empresa. Esta supresión de asociaciones de ciudadanos de una misma profesión, se dicta bajo el argumento de que “no existe más asociaciones que el propio Estado”, donde sólo hay el interés particular de cada individuo y el interés general del Estado.¹⁹³

Así tenemos, que Néstor de Buen relata que la consecuencia necesaria del régimen de libre concurrencia era la no-intervención de la ley en las relaciones obrero patronales. Por lo que el patrón y el obrero debían discutir libremente, en absoluta independencia, las condiciones del contrato de trabajo que los ligaba. Si bien es cierto que el texto de la *Ley Chapelier* se dirigía tanto a los obreros como a los patronos, en realidad esto resultaba ficticio ya que la burguesía en el poder no tenía intención alguna de destruir sus propios instrumentos. Esfumándose el espíritu revolucionario y favoreciendo grandemente a las clases poseedoras, especialmente a los propietarios de las industrias y a los representantes del gran comercio. Inclusive se crearon consultivas de artes y manufacturas (Acuerdo del 10 de termidor, año XI) y

¹⁹² Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., pp. 601-602.

¹⁹³ Cfr. MACHICADO, Jorge, Op. cit., p. 7.

consejos de hombres sabios (Ley de 18 de marzo de 1806) notoriamente patronales en su tendencia. A los obreros, en cambio, se les mantenía en un estado de “pulverización obligatoria”, mientras que a su alrededor los grupos antagónicos se reconstituían con la conformidad y a veces, como resultado de la iniciativa del poder central.¹⁹⁴

Mario de la Cueva advierte que la *Ley Chapelier* prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo cuarto declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió la asociación profesional. En esa ley, la burguesía hizo la declaración de que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, en consecuencia, al de la clase social que la profesaba y defendía. Por lo tanto, todo acto que turbara el orden nuevo sería un crimen contra el orden jurídico. Fueron infructuosas las protestas de los trabajadores y su petición para que se les permitiera asociarse y ayudarse los unos a los otros, pues la burguesía respondió que el Estado ayudaría a los necesitados por medio de las instituciones de beneficencia. La *Ley Le Chapelier* fue la declaración de guerra que lanzó el estado individualista y liberal burgués a los trabajadores. Y que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos y de que, como diría Carlos Marx sesenta años más tarde en el Manifiesto Comunista, “la lucha de clases es la ley fundamental de la historia”.¹⁹⁵

Mario de la Cueva señala que la *Ley Le Chapelier* declaraba en su exposición de motivos que “no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad”, agregando que fue una intervención totalitaria en apoyo al sistema económico de la burguesía. Cuya consecuencia lógica fue la negación de las libertades de coalición y asociación sindical y su finalidad

¹⁹⁴ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., p. 602.

¹⁹⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., p. 202.

consistió en evitar que la clase trabajadora se organizara y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos para todos los obreros.¹⁹⁶

“Los trabajadores empiezan a ser explotados sin misericordia en la gran empresa, hecho que los empuja a organizarse y defenderse a través de las asociaciones de trabajadores, unos, influenciados por la ideología marxista, que dará origen al sindicalismo revolucionario, que busca la revolución social y las asociaciones de trabajadores que sólo buscan la defensa de sus intereses y derechos más fundamentales que dará origen al sindicalismo demoliberal”.¹⁹⁷

∞ **Código Civil Napoleón de 1804**

José Alfonso Bouzas Ortiz comenta que los obreros se resistían a aceptar las condiciones inherentes al régimen económico liberal que trajo consigo la industrialización, de ahí que se suscitaban reacciones de protesta, primero contra las máquinas y después contra los patrones y contra el poder público que respaldaba mucho más los intereses de los detentadores de los medios de producción. Pero la prohibición continuaba, como lo constatan las disposiciones represivas del Código de Napoleón en Francia.¹⁹⁸

“El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas - jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos”.¹⁹⁹

Héctor Santos Azuela aclara que en el Código Francés o Código Napoleón las pretensiones individuales quedaron garantizadas en las siguientes disposiciones: el artículo 1779 reglamentaba el contrato de locación o arrendamiento de persona, que no era más que un burdo remedo de la *locatio conductio operarum*

¹⁹⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 8-9.

¹⁹⁷ MACHICADO, Jorge, Op. cit., p. 7.

¹⁹⁸ Cfr. BOUZAS, Ortiz José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Op. cit., p. 37.

¹⁹⁹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 6.

romana; el 1780 reconocía la duración temporal del contrato de trabajo, sin determinar su límite y el 1781 consignó el derecho del patrono para ser creído bajo su sola palabra, respecto al monto de los salarios; al pago de los que dijera haber cubierto o de aquellos que afirmara haber anticipado.²⁰⁰

Néstor de Buen anota que la obra legislativa más importante del liberalismo fue el Código civil de 1804. Así tenemos que los artículos 1780 y 1781, bajo el encabezado de “Arrendamiento de domésticos y obreros”, decían a la letra:

“Artículo 1780.- No se puede comprometer los servicios personales sino es por tiempo o por obra determinados.

Artículo 1781.- 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”.

Confirmando con ello una tendencia anti obrera, en términos inconcebibles.²⁰¹

∞ **Código Penal de 1810**

Mario de la Cueva relata, que para la burguesía no fue suficiente la simple prohibición que declaraba la *Ley Chapelier*, así que con el argumento de que era esencial al régimen individualista liberal asegurar el juego libre de las leyes económicas naturales y garantizar las libertades de industria y de trabajo, decidió lanzar a la vida jurídica un Código Penal que castigara severamente y en forma ejemplar los actos que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, tuvieran como efecto inmediato poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas, ya que los salarios, sostenía la ciencia económica, se determinan por la ley de la oferta y la demanda.²⁰²

²⁰⁰ Cfr. SANTOS, Azuela Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Op. cit., pp. 8-9.

²⁰¹ Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Op. cit., p. 602.

²⁰² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 9.

Mario de la Cueva continúa señalando que el Código Penal de 1810, rompió con el principio de la igualdad de los hombres ante la ley y sancionó duramente la coalición y la huelga obreras, ya que en su artículo 415 a la letra decía:

“Artículo 415.- Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años”.

A lo que añade, diciendo que la prohibición era absoluta, y de acuerdo con las crónicas, los tribunales aplicaron la norma con refinada crueldad. En cambio, el artículo 414 disponía que la coalición de patronos “para procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios, seguida de una tentativa o principio de ejecución, se castigaría con prisión de diez días a un mes y una multa de doscientos a tres mil francos”. Demostrando que el Código Penal era un derecho de la clase empresarial y que el principio de igualdad no regía en el régimen individualista y liberal de la burguesía. Saltando a la mente el hecho de que por qué habrían de coligarse los patronos para abatir los salarios si cada uno podía reducirlos libremente en cualquier tiempo.²⁰³

2.1.4. Era de la Prohibición o Edad Heroica

Época de la historia en la que las leyes implantadas por el estado prohibían la asociación profesional, la coalición y la huelga. Periodo donde se observaron cambios radicales en las relaciones laborales, tiempo en el cual los obreros empezaron a unirse para hacer frente a los patronos

Así tenemos que Alfredo Sánchez-Castañeda alude que cuando en el derecho del trabajo se habla de la era de la prohibición, generalmente se suele ejemplificar con el Código Penal Francés de 1810 que prohibía la coalición y huelga, así como las asociaciones de más de veinte personas, a menos que esta última fuera

²⁰³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit., pp. 202-203.

autorizada y funcionara bajo vigilancia y la *Ley Chapelier* que prohibía la asociación profesional.²⁰⁴

José Alfonso Bouzas Ortiz relata que la etapa de la prohibición tenía como contexto los cambios radicales observados en las relaciones laborales como consecuencia de la dinámica social de la Revolución Industrial, contexto en el cual los obreros empezaron a unirse para hacer frente a los patrones, quienes de manera unilateral (la mayoría de las veces) imponían las jornadas y los salarios que habrían de percibir los obreros, siempre en perjuicio de estos, tratando de obtener el máximo beneficio económico. Por lo que en tales condiciones, el triunfo de la máquina condujo inevitablemente a la prolongación de la jornada laboral y a la intensificación del trabajo.²⁰⁵

Por su parte Mario de la Cueva llama a la edad de la prohibición, edad heroica y señala que los primeros cincuenta años del siglo XIX forman parte de este período, nos relata que la lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas: Francis Place logra en el año de 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800. Poco después, se daría la primera acción democrático-revolucionaria de los trabajadores, conocida como la Guerra Cartista. Prosigue señalando que en los años finales de este período, se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la tolerancia, la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediado del siglo: contemplando el Manifiesto Comunista publicado en Londres en el mes de febrero de 1848 y que en el mismo mes de febrero estalló en París la revolución. Marca que la euforia republicana, la influencia del socialismo utópico y sobre todo, la fuerza de convicción del Manifiesto Comunista, llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que plasmó en todo su esplendor la idea del derecho del trabajo: si el liberalismo

²⁰⁴ Cfr. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, Las transformaciones del derecho del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2006, pp. 2-6.

²⁰⁵ Cfr. BOUZAS Ortiz, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Op. cit., p. 35.

económico facilitó la explotación del proletariado, el derecho del trabajo sería la barrera puesta por la clase trabajadora para atemperarla. Prosigue exponiendo, que el gobierno provisional creó la Comisión de Luxemburgo para que preparara una legislación del trabajo, pero los acontecimientos posteriores, que desembocaron en el imperio de Napoleón III, dieron una vez más el triunfo al sistema capitalista de la burguesía. Termina explicando que tampoco se encuentran datos fundamentales en los estados alemanes y en Austria, pues si bien se produjeron algunos desórdenes, principalmente en Viena y en Berlín, los gobiernos se impusieron fácilmente; los únicos cambios sociales se relacionan con la supresión de las corporaciones y de la servidumbre de los campesinos.²⁰⁶

“La historia del movimiento obrero europeo en el siglo XIX constituye la relación, tanto de los acontecimientos históricos que pusieron de relieve la toma de conciencia de su propia existencia por parte del proletariado, como el examen de las ideologías que fundamentalmente inspiraron a los trabajadores en su lucha social”.²⁰⁷

∞ **El Socialismo Utópico Francés: Charles Fourier**

Los llamados socialistas utópicos, calificación debida a Marx y Engels, tienen en Francia muy distinguidos representantes, Néstor de Buen señala que de todos ellos uno de los más destacados es sin duda alguna, fue Fourier.

Autor que a forma de introducción señala que Fourier nació en 1772 en Besançon en una familia de clase media, que perdió la mayoría de sus bienes durante la revolución. Y que sentía una gran preocupación por el vestido y la habitación, y pensaba que las cosas habían de hacerse bien elaboradas, ya que así durarían mucho tiempo. Para Fourier ningún trabajador debería tener sólo una ocupación e inclusive propuso el cambio, dentro de cada día de trabajo, de una ocupación a otra, para evitar la monotonía. El trabajo había de elegirse voluntariamente y, por lo tanto, como nadie querría encargarse de los trabajos desagradables, tendían que hacerlos los niños, ya que a éstos les gusta ponerse sucios y tienen una inclinación natural a formar grupos.

²⁰⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 15-17.

²⁰⁷ DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Op. cit., p. 152.

Explica, que la idea fundamental de Fourier consistió en la creación de unas comunidades de trabajo, denominadas “*falansterios*”, integradas fundamentalmente por mil ochocientas personas. Ya que declaraba que “Por encima de los 2,000 ya degeneraría en muchedumbre, haciéndose demasiado complicada. Por debajo de las 1,600 sus vínculos serían demasiado débiles y estaría sujeta a los errores del mecanismo y a las lagunas de la atracción industrial”. En estas comunidades se efectuarían siete actividades industriales, a saber:

- ∞ El trabajo doméstico.
- ∞ El trabajo agrícola.
- ∞ El trabajo fabril.
- ∞ El trabajo comercial.
- ∞ El trabajo de la enseñanza.
- ∞ El estudio y uso de las ciencias.
- ∞ El estudio y uso de las bellas artes.

Expone de igual manera que de acuerdo con Fourier el mundo social no había alcanzado su objetivo y el progreso de la industria constituía solamente una lisonja para las masas. En la tan celebrada Inglaterra, la mitad de la población se reducía a trabajar dieciséis horas al día, en fábricas inmundas, para ganar siete sueldos franceses, en un país donde la vida está más cara que en Francia. Por ello Fourier propone remediar ese caos social e insiste en procurar las siguientes condiciones para la sabiduría social “ninguna de las cuales es susceptible de verse satisfecha en el régimen civilizado: atracción industrial, reparto proporcional, equilibrio de la población, economía de los medios.

Puntualiza que los *falansterios* se establecerían y financiarían, no con dinero del Estado, sino mediante aportaciones voluntarias de los capitalistas, a quienes Fourier constantemente apelaba, fundamentalmente por razones humanitarias, para que ofrecieran el dinero necesario. La tesis de Fourier, ignorada durante su vida, tuvo, sin embargo, a su muerte en 1837 muchos partidarios. En Inglaterra fue seguida por Hugh Doherty y en los Estados Unidos de Norteamérica, por Albert Brisbane, sin olvidar en Francia a Victor Prosper Considérant.

Especifica que sin duda la parte más sólida de la doctrina de Fourier, es el intento de mostrar la necesidad de adaptar las instituciones sociales a los deseos humanos. Incluso si se equivocó al suponer medios de expresión que la harían beneficiosa para la humanidad, indudablemente acertaba al insistir en que los hombres podían vivir fácilmente si se les permitía satisfacer sus deseos naturales y no se les forzaba a vivir con arreglo a una forma artificial de conducta trazada por los moralistas en nombre de la razón. Especialmente, la aplicación de este principio a la organización del trabajo es de mucha más importancia de la que se le ha atribuido, incluso en nuestros días, bajo el influjo creciente de la nueva atención que la psicología social presta a las relaciones y condiciones industriales.²⁰⁸

∞ **El Socialismo Utópico Inglés: Roberto Owen**

Resulta importante a forma de introducción referir la vida y obra de Roberto Owen, el cual en palabras de Néstor de Buen resulta ser de todos los socialistas utópicos, el de mayor influencia, nacido en el año de 1771, en Newport, Montgomeryshire, en la región central de Gales. Personaje que ha pasado a la historia tanto por haber sido considerado el fundador del socialismo inglés, como por su decidido impulso al cooperativismo y, por su participación personal, como dirigente de la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros, que en 1834 vio el momento mayor de gloria sindical y su propio desplome. Fue propietario de la fábrica New Lanark, que adquirió en 1800, lugar donde puso en práctica sus ideas filantrópicas, de buen trato a los obreros; también fue fundador en Indiana, Estados Unidos de Norteamérica, de la aldea comunal New Harmony, en el año de 1824, donde practicó una especie de comunismo primitivo. Regreso a Inglaterra, cansado de su fracaso personal en New Harmony, dejando a sus hijos que la reorganizaran. Es nombrado en 1834, presidente de la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros, intento que fracasa en ese mismo año. Al fracaso de su tentativa sindicalista, vuelve al campo del cooperativismo y crea una serie de sociedades de este género de tipo socialista y democrático. Al final de su vida Owen mantiene un socialismo tibio, contrario a la acción social del Estado y partidario de una forma de

²⁰⁸ Cfr. *Ibidem*, pp. 144-147.

cooperación consistente en una vida en común, producida mediante adhesión voluntaria y no por imperativo legal.²⁰⁹

∞ El Cartismo

Néstor de Buen alude que siendo Inglaterra la cuna de la revolución industrial, no nos debe de extrañar que allí tuvieran lugar algunos de los acontecimientos sociales más importantes del siglo XIX. Nos reseña que la prohibición, paralela a la contenida en la *Ley Le Chapelier*, de que se constituyeran sindicatos, había sido levantada en el año de 1824, cuestión que vino a amortiguar el impacto de la ley de 1812 que imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas. Por otra parte, nos indica que la influencia del pensamiento de Roberto Owen y aún de Fourier, era considerable y todo ello, aunado al expansión del proletariado y a una organización política burguesa, inaccesible para los trabajadores, creó las condiciones para que tomara impulso un movimiento aparentemente de reformas constitucionales, pero que, en el fondo perseguía claras finalidades de exigencia proletaria. Nos advierte que los sindicatos obreros ingleses habían sufrido la derrota de 1834, año en el que cierra una de las etapas en la vida de Owen, de ahí que fuere necesario presentar, en otros términos, las reivindicaciones sociales. De esa manera nace el movimiento cartista que debe su nombre a “*La Carta del Pueblo*”, documento redactado por un grupo de obreros de Londres, con auxilio de algunos miembros radicales del Parlamento.

De tal forma, tenemos que la “*Carta del Pueblo*” de mayo de 1868 plantea seis puntos de exigencia política y de naturaleza constitucional, que en realidad constituía un primer intento que, de prosperar, llevaría a otras peticiones posteriores claramente económicas. Los seis puntos eran: derecho de sufragio para los varones; voto secreto; que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento; que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo; distritos electorales iguales y renovación anual del Parlamento.

En realidad el movimiento cartista agrupaba no sólo a socialistas owenianos sino a todo tipo de personas, inclusive no socialistas, y con esto nos

²⁰⁹ Cfr. *Ibíd.*, pp. 149-150.

referimos a los que violentaba, además la Ley de Beneficencia de 1834, que excluía de sus beneficios a quienes tuvieran buena salud, uno de los factores más importantes de unidad de este movimiento. Sin olvidar el intento de “reforma de las fábricas” otra de las reclamaciones sociales fundamentales. La situación anterior, determinó que en 1838, alrededor de la “*Carta del Pueblo*” se unieran “los contrarios a la nueva ley de beneficencia, los defensores de la reforma de las fábricas y todos los descontentos de los distritos urbanos e industriales, así como también los radicales, republicanos y socialistas de varios matices, excepto una parte de los owenianos de los fourieristas, que mantuvieron su desconfianza en la acción política y no se apartaron de su camino.

El movimiento adquirió mayor fuerza aun con la depresión industrial prolongada que sufría Inglaterra al final de la década de 1830. Sin embargo, la falta de un programa económico definido y de una dirección coherente provocó la desunión en dos grupos rivales del movimiento cartista: los cartistas de fuerza básica y los cartistas de fuerza moral. Los primeros, divididos a su vez en dos grupos, proponían la revuelta, si ello era necesario. Los segundos eran partidarios de una conquista pacífica. Esto provocó el fracaso del movimiento e, inclusive, el de una huelga general, en 1839. Posteriormente en 1842 la Asociación Nacional de la Carta organizó una segunda petición nacional, firmada por muchas más personas que la primera, fundamentalmente miembros de la clase obrera, que dieron así su apoyo al cartismo y a su jefe principal O’connor. Se inició una serie de movimientos de huelga, inicialmente ajenos a los cartistas y después apoyados por éstos, pero el hambre hizo desistir a los obreros y de nuevo fracasó el cartismo.

Para 1848 el Cartismo intentó una tercera petición nacional apoyada por una gran manifestación organizada en Kennington Common, en el mes de abril, que fue contenida por las tropas dirigidas por el ya anciano duque de Wellington. Ésta fue la última actividad coherente del Cartismo que después se convirtió, definitivamente, en un movimiento socialista.²¹⁰

²¹⁰ Cfr. *Ibidem*, pp. 153-154.

☞ **Manifiesto Comunista de 1848**

La sociedad está dividida en dos clases, que representan intereses antagónicos; el sistema capitalista de producción es injusto por naturaleza, pues su desenvolvimiento se basa en la explotación del hombre por el hombre y por el capital; el Estado y el derecho son los instrumentos de las clases poseedoras para imponer su dominio y subyugar al proletariado; nada puede esperar éste de ellos, por lo que la rendición del trabajo tiene que ser obra de él mismo. El Manifiesto concluye en la necesaria unión de los trabajadores para la defensa de sus derechos, una lucha doble, contra el capital y contra su siervo, que es el Estado.

En palabras del jurisconsulto Mario de la Cueva a este manifiesto, pertenece el título del documento del siglo, atribuyéndole la potestad de haber despertado al proletariado de su sueño y de que su publicación determinará el curso de la historia. Nos advierte que no obstante su profundidad, el *Manifiesto* contiene un lenguaje claro y sencillo, al alcance de las grandes masas trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas, a continuación los enumeraremos: en primer término, la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; en segundo lugar, la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable; en tercer término, la teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto lugar, la visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecerían la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente, el Manifiesto concluye con la invitación: “Proletarios de todos los pueblos, uníos”, que era también un llamado a favor de la acción sindical.²¹¹

²¹¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 16-17.

2.1.5. La Era de la Tolerancia

Haremos mención que la edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, sin poder fijar una fecha, ni siquiera aproximada, ya que varía de país a país. Denominamos a este segundo periodo, la era de la tolerancia; tiempo en que las actividades sindicales ya no estaban prohibidas, aunque tampoco reconocidas, ni reglamentadas. En tal sentido, esto ocasionaba que los sindicatos no contaran con un reconocimiento de sus derechos laborales, siendo una asociación de hecho; pero no una persona legal que pudiera gozar de derechos y obligaciones. La era de la tolerancia consagra la etapa de libertad de coalición, la cual trajo consigo la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo. Sin embargo no llegó a consolidarse un derecho colectivo del trabajo.

En palabras del Maestro Mario de la Cueva ésta fue la etapa en la que los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, aunque las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.²¹²

De igual forma, el Jurisconsulto Mario de la Cueva nos menciona que en esta etapa de tolerancia, se suscitó la aceptación del contrato colectivo como una institución de derecho privado, aunque dotado de una eficacia sumamente endeble, al amparo de este principio los trabajadores pudieron elevar sus niveles de vida y

²¹² Cfr. *Ibidem*, pp. 17-18.

conquistaron el derecho de ser personas. El derecho del trabajo adquirió nuevos caracteres, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo, quedaron tolerados por el Estado. Fue un derecho nuevo, una regulación autónoma de relaciones económicas y humanas que no provenía de los órganos legislativos del estado, sino de nuevas formas sociales de creación del derecho; fue un producto del choque de las clases y de sus convenios temporales para establecer una paz transitoria. En los contratos colectivos se determinaron colectivamente los máximos de las jornadas y se fijaron los tabuladores de los salarios.²¹³

2.1.6. El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria, sin embargo tampoco pueden precisarse las fechas de su transformación.

El Licenciado Mario de la Cueva nos relata que en los años primeros, hacia 1870, Prusia y más tarde el Imperio Alemán, presenciaron un desarrollo considerable de la legislación laboral: ya que Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; y se dio también cuenta de que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre la miseria de las masas. Por otra parte, la idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional Comunista y a la formación por Fernando Lassalle, ya separado de Marx, del Partido Obrero Social Demócrata.

Continúa el jurisperito de la Cueva relatándonos que en el Congreso que se celebró en Eisenach en 1869, se aprobó un programa con la reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción. El canciller alemán Bismarck, adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social, que llevaría a una nueva actitud del poder público, el Intervencionismo de Estado. En esencia esta política social consistió en la promoción

²¹³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 214.

del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó en 1869 *Die Gewerbeordnung*, primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. El movimiento obrero, guiado por una honda convicción socialista, crecía continuamente; en el año de 1875, un ala importante del marxismo ortodoxo, representada por Bebel y Liebknecht, en unión de los lassallianos, aprobó el famoso *Programa de Gotha*, que constituyó un segundo esfuerzo en defensa de los derechos del trabajo. En vista de estos acontecimientos, lanzó Bismarck la Ley antisocialista de 1878, que prohibió la formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político, pero al contemplar la inquietud obrera, en un mensaje del emperador Guillermo I de 1881, anunció la institución de los seguros sociales. Algunos años más tarde, después del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo de Berlín, el *Reichstag* (parlamento) revisó la ley de 1869, cuyo resultado constituye la legislación más progresista de su tiempo.

Finaliza, el Maestro de la Cueva puntualizando que después de la derrota de los ejércitos franceses por los prusianos, Blanqui intentó en 1870 el establecimiento de un gobierno socialista, y en 1871 ocurrió el episodio de la Comuna de París. Una vez que retornó la paz, Francia penetró en el terreno de la legislación social: en el año 1884, una ley del parlamento reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica; y en 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría de riesgo profesional. Particularmente importante en los años finales del siglo fue la acción del Ministerio *Waldeck-Rousseau*, del que formó parte el jefe del partido socialista, Millerand. Fueron varias las normas legislativas, entre las que destaca la reducción de la jornada de trabajo a diez horas; pero por encima de estas medidas, el gabinete aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos.²¹⁴

☞ **La Primera Guerra Mundial y sus consecuencias**

Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Los efectos que produjo la

²¹⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 18-19.

guerra en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: fueron primeramente la introducción a la ciencia del derecho, ya que el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución, a fin de obtener los elementos necesarios para el sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laisser-faire*, *laisser-passer* de la economía liberal; además, los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un nuevo derecho del trabajo; que ya no eran ni derecho público, ni derecho privado, integraron el derecho social del porvenir. Por otra parte, los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de estado francés Justin Godard, para que se redactara una carta internacional del trabajo. Por último, la Revolución de octubre, que estableció en Rusia el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social.

El Maestro Mario de la Cueva nos describe que los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo, en el *Tratado de Versalles* de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de *Weimar* el 11 de agosto de 1919. Al conocer la abdicación del *Kaiser* (emperador), una mayoría incontable de trabajadores se reunió frente al palacio imperial para reclamar de los jefes de la social democracia, la implantación de un régimen socialista. Pero los dirigentes del partido, que habían perdido la decisión revolucionaria, prefirieron sacrificar a los líderes radicales Liebknecht, Rosa Luxemburgo y Kurt Eisner y pactaron con los partidos del centro católico un régimen híbrido que precipitó la catástrofe del nacionalismo.

Prosigue relatándonos el licenciado De la Cueva, que la Constitución de *Weimar* fue la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales se elevaron por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre, produjo como consecuencia inmediata que los principios y normas

constitucionales del derecho del trabajo adquiriera un rango superior a las leyes del poder legislativo. Por otra parte, la declaración de los derechos del trabajo, alude que el derecho colectivo comprende: las libertades sindical, de negocios y contratación colectivas y de huelgas, y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el derecho internacional del trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los estados, sino que también se ocupa en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora. Sirviendo para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados.

Dado lo anterior y con el advenimiento de la paz regresó la tranquilidad a las conciencias y nació la esperanza, y aún la confianza, de que nunca más se repetirían los horrores de la guerra. Durante varios años, los pueblos creyeron y las universidades enseñaron, que el derecho del trabajo estaba llamado a ser el estatuto del siglo, porque, actuando dentro de un mundo democrático, evitaría la explotación del trabajo y contribuiría a asegurarle una existencia decorosa. La Constitución de *Weimar*, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veintes, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios, pues las condiciones conforme a las cuales prestaría sus servicios un trabajador ya no se discutirían entre él y el empresario, sino que el trabajador ingresaría a la empresa sujeto a las disposiciones de los contratos colectivo. Como una consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor

legislativo, que se concretó en Francia, entre otros estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo. De la misma y quizá de mayor importancia, fue el hecho de que los contratos colectivos adquirieron la misión de superar constantemente los beneficios que las leyes otorgaban al trabajo. Creció el derecho preventivo de los riesgos del trabajo y se difundieron los seguros sociales.

En voz del mismo Profesor De la Cueva concluiremos señalando que transcurrieron unos años, en verdad muy pocos, y otra vez el espectro de la guerra regreso nuevamente sobre los campos de Europa: la presencia de Mussolini en la Italia fascista; la aparición de Hitler; la instauración del nacionalismo en Alemania y la conquista del poder por Franco, determinaron un nuevo viraje en la vida de Europa: por una parte, los sistemas totalitarios quebraron la idea del derecho del trabajo como el estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción, e hicieron de él un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de pretendidos fines supra-humanos. Y por otra parte, la creciente tensión entre las naciones y la inminencia de la guerra, obligaron a los gobiernos y a los juristas a volver su mirada hacia el derecho internacional.²¹⁵

∞ **La Segunda Guerra Mundial y sus consecuencias**

Comenzaremos refiriendo que la Segunda Guerra Mundial destruyó a los dos grandes imperios totalitarios: Alemania e Italia. Por otra parte la escisión ente Occidente y Oriente y la más reciente entre Rusia y China, la elevación de los Estados Unidos del Norte, de Rusia y de China a las tres superpotencias de nuestro siglo, el imperialismo económico, la división de la humanidad en pueblos ricos y explotadores y en pueblos pobres y explotados, la explotación del trabajo por el capital mediante el uso de procedimientos cada vez más perfeccionados, la engañosa libertad con la que se envuelve a los desposeídos y la angustia en que viven los hombre, particularmente los jóvenes, no han permitido el florecimiento del derecho, ni la marcha hacia un régimen nacional y universal más justo. Y sin

²¹⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 19-22.

embargo, cada pueblo y la comunidad de naciones reafirman constantemente con sus hechos y en diversos documentos, su fe y sus anhelos por un mundo mejor.

El Maestro Mario de la Cueva refiere al respecto que en su Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó que “la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la Carta Constitutiva de la Organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social”; después de lo cual ratificó y amplió los principios de 1919. De igual forma la Carta de la Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover “niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”. Finalmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar “al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”.

Procede el Jurisconsulto De la Cueva señalando que en los años inmediatos a la terminación de la guerra, resurgió la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo. Francia e Italia, coincidieron en sus constituciones en la necesaria defensa de los valores del trabajo. En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946, el pueblo galo ratificó los principios de la Declaración de Derechos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo italiano, en su Carta Magna del año siguiente, declaró que “la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible”; y en disposiciones sucesivas consignó los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social. De la misma forma, culmina el autor referido, aludiendo a Sir William Beveridge, quien formuló en los años de la guerra un plan para el futuro de la comunidad de naciones para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras: seguridad social. Ahí se mencionan tres principios esenciales para la paz universal y para las relaciones justas entre los hombres: “justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones; oportunidad razonable para desarrollar un trabajo productivo y

seguridad de ingresos suficientes para estar a cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se pueda trabajar”. Tres principios que se resumen en seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que se encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ellas los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia.²¹⁶

2.2. Antecedentes en México del Contrato Colectivo de Trabajo

Seguiremos con el recorrido histórico de la contratación colectiva, precisando como han sido las condiciones en las que se ha prestado el trabajo en nuestro país y definiendo el porqué de la transformación constante de su régimen laboral.

2.2.1. Época Precolonial

Juan B. Climént Beltrán describe que durante esta etapa histórica no había ningún rudimento de la asociación en el trabajo, había artesanos que se distinguían en el arte lapidario, la platería, textiles, etc., al grado que Bernal Díaz del Castillo hace una apología de ellos comparándolos con los grandes maestros de la Grecia clásica. Quienes tenían el mismo oficio mantenían una relación entre sí: generando una cierta afinidad en el trabajo, pero sin llegar a tener los caracteres de la asociación. No hay noticias exactas sobre las condiciones de trabajo; pero las comunidades indígenas ofrecían una variada división en las ocupaciones. El obrero y el artesano empezaban como aprendices y sólo quedaban autorizados para ejercer el oficio y el arte después de haber sido examinados y aprobados. Agrega que los artesanos y obreros formaban gremios, y parece que cada gremio tenía: su demarcación territorial en la ciudad, un jefe o cacique, una deidad tutelar y sus festividades propias. El derecho se basaba en las costumbres, todos los contratos eran verbales y el contrato de trabajo era muy común. Era usual la contratación de

²¹⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 22-24.

trabajo con los artesanos y obreros libres, en los mercados y lugares públicos, donde se les veía en diversos oficios esperando que los ocupasen a jornal.²¹⁷

∞ **Las condiciones de trabajo antes de la Conquista**

Néstor de Buen Lozano expone que el intento de describir, con certeza, las condiciones de trabajo antes de la Conquista puede ser una aventura de resultados negativos, cita a Lucio Mendieta y Núñez al decir que “no tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial”. Por ello mismo los datos que suelen invocarse se basan mucho más en meras suposiciones que en datos ciertos. Explica que Sahagún, en su *Historia General de las Cosas de Nueva España*, hace referencia a los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc. y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente. Asimismo expone que Mendieta y Núñez menciona que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. En donde cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas. Afirmaciones que presentan una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de “Emperador” a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española. Así mismo, refiere la Segunda Carta de Relación dirigida a Carlos V de Hernán Cortés, respecto de lo que se encuentra en Tenochtitlán, en donde expone que “hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”. Describe que la vida económica de la etapa prehispánica se

²¹⁷ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, Editorial Esfinge, S.A. DE C.V., México, 1994, p.40.

vinculaba a la agricultura y a la pesca, en mares y en lagos y que se aprovechaba de manera fundamental la fuerza de los esclavos conquistados en las múltiples hazañas guerreras de aquéllos pueblos. Al final, alude sólo para meditar: que sea o no cierta la vinculación estrecha de estos sistemas gremiales con las formas corporativas romanas y medievales, todo parecería indicar que siendo la imitación imposible, la escala gremial misma, en su esencia, responde a la naturaleza humana: aprender, consolidar y mandar, destino permanente de los oficios y de las profesiones.²¹⁸

2.2.2. Época Colonial

La Conquista introdujo en la Nueva España las prácticas gremiales españolas, pero con ellas, las formas de explotación a la mano de obra que las circunstancias permitían.

∞ El Trabajo en la Nueva España

Arturo Ruiz de Chávez marca que las condiciones infrahumanas en que se desarrolló el trabajo de indios, negros y castas, durante los tres siglos de dominación española caracterizaron esta etapa. La jornada de trabajo se extendía de sol a sol “sin distracción alguna”, excepto las horas de descanso que se les daba a medio día. Puntualiza al decir que los salarios no se pagaban en efectivo, con el sistema de anticipos surgió la práctica de endeudar a los trabajadores del campo, de esta manera se les encadenaba a la hacienda en forma perpetua, pues las deudas se transmitían a los hijos y a pesar de las cédulas reales y de las disposiciones que protegían a los indios, tanto hombres como mujeres sufrían miseria, esclavitud, crueles castigos y excesivas fatigas. Especifica que los obrajes, sitios destinados al trabajo urbano, eran lugares apropiados para cumplir pena de trabajo forzado. Había prisión por deudas, sin distinguir edades, sexos, ni origen de las admisiones, los obrajes fueron cárceles, donde se confundían hombres y mujeres, adolescentes y adultos, criminales y deudores.²¹⁹

²¹⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Op. cit., pp. 21-23.

²¹⁹ Cfr. RUIZ DE CHÁVEZ, Arturo et al, Reseña Histórica, Mecanismos Jurídicos y Prácticas de sus Ejercicio en México, Op. cit., p. 21.

Roberto Charis Gómez señala que durante esta época se destacaron las llamadas encomiendas, que consistían en privilegios otorgados a los españoles para cobrar tributos de ciertos pueblos indios, teniendo éstos la obligación de cristianizarlos y construir iglesias, expone que tal práctica terminó en abusos y dio origen a las llamadas *Leyes de Indias*, cuyo fin era proteger a los mexicanos contra la explotación, pero que en realidad poco lograron.²²⁰

J. Manuel Mora Rocha precisa que con el advenimiento de la imposición española, quedó establecido como régimen de trabajo, la encomienda de indios y detalla al decir que no era otra cosa que el otorgamiento a los conquistadores por los servicios prestados al Rey, entregándose a cada uno un número determinado de indios para que sirviesen y cultivasen las tierras que igualmente les habían sido concedidas. Así cada encomendero se convertía en un tipo de representante del Rey de España, el que además de valerse de los servicios de éstos e impartir justicia, tenía también la obligación de instruirles o inculcarles la fe cristiana, conforme a las disposiciones que para tal efecto expidió la corona española. Advirtiéndose que surgen así, las *Leyes de Indias*, a instancias de los misioneros, quienes al parecer eran los únicos que se preocupaban por el bienestar de los indios y frenaban los abusos de los encomenderos. Denota que las encomiendas decaen y finalmente por la Real Cédula del 12 de julio de 1720 se suprimen legal y formalmente. No obstante que cuando cesan, el campesino es un hombre libre, se encuentra vinculado perpetuamente a la hacienda debido a sus deudas.²²¹

Por otro lado, Néstor de Buen expone algunas de las ordenanzas de trabajo que dictaban los virreyes en la Nueva España, mismas que reflejan condiciones mínimas de trabajo y que al tenor se reproducen:

²²⁰ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Fundamentos del Derecho Sindical, Porrúa, México, 2003, p. 80.

²²¹ Cfr. MORA ROCHA, J. Manuel, Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., p. 5.

- ∞ Una Ordenanza del Virrey Luis de Velasco, dictada el 5 de enero de 1618 ordenaba pagar a los indios “salario, techo, comida y horario laboral en las haciendas que cultivan trigo (panes), y en las minas”.
- ∞ Otra del Virrey Gaspar de Zúñiga y Acevedo, conde de Monterrey, del 27 de octubre de 1599, además de autorizar a algunos ingenios y trapiches “en el socorro de algunos indios para que trabajen en los dichos ingenios, por tiempo limitado hasta que compren negros”, fijaba salarios “de un real de plata por cada día y un real por cada seis leguas de ida y vuelta, más comida bastante y suficiente”.
- ∞ Había ordenanzas discriminatorias como una del virrey Diego Fernández de Córdoba, Marqués de Guaalcazar, la cual resolvía que “A los negros que huyeren de sus amos se les corte una oreja”.

El referido autor, señala que en la recopilación de las *Leyes de Indias* aparecen diversas disposiciones no del todo desfavorables sobre las condiciones de trabajo y menciona las siguientes:

- ∞ Libro III, Título VI, Ley VI que ordenó, en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- ∞ En 1583, Felipe II ordena que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se paguen los jornales (Libro III, Título VI, Ley XII).
- ∞ El 8 de julio de 1576, el mismo Felipe II ordena que los caciques (encomenderos) paguen a los indios su trabajo, delante del doctrinero, sin que les falte cosa alguna y sin engaño o fraude (Libro VI, Título VII, Ley X).

Continúa, el autor reseñando que la obligación de pagar en efectivo aparece en una ley de 26 de mayo de 1609, dictada por Felipe III que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba de Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero (Libro VI, Título XIII, Ley VII).

De igual forma, expone que la bondad de las leyes, tropezó con el problema de incumplimiento, en ocasiones por ser la ley incompleta y no establecer

sanciones; en otra por la falta de instrumentos para hacerlas efectivas y otras, cabe suponer que más frecuentes, por el contubernio entre autoridades y encomenderos que se apoyaba, además, en las enormes distancias entre el rey que ordenaba y el virrey que debía cumplir. Y refiere al Barón de Humboldt, quien nos ofrece una descripción de los obrajes en la Nueva España relatando que:

“Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados, cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura”.

Finaliza destacando que cumplidas o no, las *Leyes de Indias* tenían al menos la gracia de ser un catálogo razonable de condiciones de trabajo. Y si no una primera visión del derecho del trabajo por falta de instrumentos para hacerlas efectivas (pese a las importantes multas que en las leyes se anunciaban para los infractores), al menos iniciaban un camino de justicia social, aunque no haya faltado quien, a ese mismo propósito, señalara que eran actos de gracia y no de justicia.²²²

∞ **Los Gremios en el México Virreinal.**

Miguel Cantón Moller nos describe que la situación que existió en la Nueva España era similar a la de España, ya que no solamente se trasladan las leyes entonces vigentes, sino también las costumbres y usos, el lenguaje, las formas de vida y la religión. Relata que funcionaba la relación de trabajo por medio de Gremios, que estaban formados por maestros, oficiales y compañeros así como aprendices, pero siempre bajo la advocación de algún santo, controlando su organización y actuación; sus únicos representantes podían ser los maestros, quedando excluidos todos los demás participantes. Un hecho importante que nos narra es que España no deseaba competencia de las colonias en su producción, razón por la que impide el desarrollo de algunas industrias y cultivos; en materia de la industria de la seda, no permite la instalación de industrias de tejidos, ni de

²²² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor et al, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Op, cit., p. 23-25.

bordados y no deja sembrar vid para evitar que pudiera producirse vino. Refiere que entre los primeros gremios que aparecen registrados en la Nueva España están el de los Herreros, registrados el 15 de marzo de 1524 y el de los Espaderos del 29 de abril del mismo año. Finaliza puntualizando que la situación especial de la Colonia no dio muchas posibilidades de éxito o sobrevivencia a los Gremios, que poco a poco fueron perdiendo su importancia, reduciéndose a la celebración de sus fiestas del Santo Patrón, e inclusive desapareciendo algunos; en realidad muchos se convirtieron en cajas de ahorro y aprovisionamiento para artes y oficios. La llegada de la Independencia encuentra al país ya propiamente libre de gremios.²²³

Por otra parte Juan B. Climént Beltrán nos relata que en el México Virreinal, los gremios, a diferencia de lo que sucedía en España donde inicialmente eran unas organizaciones para proteger el trabajo y tenían autonomía frente al Estado, fueron organizaciones del trabajo subordinadas a los intereses de la metrópoli de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que solamente se produjera aquello que conviniera al Estado español. En aquella época en México la industria era muy rudimentaria porque no se permitía su libre desarrollo, lo que fue una de las principales causas del descontento y la rebeldía que condujeron a la independencia. Nos expone que surgieron las ordenanzas de obrajes, núcleo industrial en la colonia, que consistía en una especie de pequeño taller, donde se elaboraban materias primas para exportar a España, a fin de que sirviesen para las manufacturas españolas o bien para las necesidades directas de la Nueva España.²²⁴

Mario de la Cueva nos refiere que los Gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial. Así mismo menciona que la Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a “todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio”. E indica que el Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia

²²³ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, segunda edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., México, 1991, pp. 12-13.

²²⁴ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, Op. cit., pp.41-42.

del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, declara en su artículo 38 que “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.”²²⁵

2.2.3. Época Independiente

J. Manuel Mora Rocha apunta que es indudable la fuerte influencia que tuvieron en los caudillos insurgentes, las ideas de la ilustración mediante los manifiestos y ensayos de los clásicos franceses como *Montesquieu* y *Rousseau*. Denota que Hidalgo inició su lucha por la independencia de México inspirado en lo que pudo asimilar de estas lecturas, mientras que Morelos preocupado por la condición de los pobres pugnó en la realización de la Constitución de Apatzingán por una Ley que moderara la opulencia y la indigencia, señalando que se debía aumentar el jornal del trabajador.²²⁶

∞ El trabajo en las Constituciones del México Independiente

A través de las Constituciones es factible observar en su contenido, el origen y la evolución de las instituciones.

De tal suerte, “encontramos en el proyecto de Constitución de don Ignacio López Rayón: elementos constitucionales, de 04 de septiembre de 1812, que en su artículo 30 establecía “Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos”.²²⁷

Posteriormente, Mario de la Cueva relata que el 14 de septiembre de 1813, en la ciudad de Chilpancingo, Morelos publicó los Sentimientos de la Nación, donde cabe destacar el artículo 12, el cual expresa a la letra:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

²²⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 39-40.

²²⁶ Cfr. MORA ROCHA, J. Manuel, Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., p. 6.

²²⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Op. cit., p. 134.

Asimismo, nos señala este autor, que a pesar del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: ya que en su primera mitad continuó aplicándose al viejo derecho español, las *Leyes de Indias*, las *Siete Partidas*, La *Novísima Recopilación* y sus normas complementarias. Observa que los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social, y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. Advierte que la Revolución de Ayutla, representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. De tal suerte que cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

De igual forma, el Maestro De la Cueva apunta, que dentro de las disposiciones de la Declaración de derechos de aquella asamblea son particularmente importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y a la libertad de asociación. Como hecho relevante nos indica que Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario y a participar en los beneficios de la producción, es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. Y en la sesión del 08 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó

diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

De la misma forma, este autor, hace notar que el archiduque Maximiliano de Habsburgo, convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores y así es como el 10 de abril de 1865 suscribe el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de “Las garantías individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Y el primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado *Ley del Trabajo del Imperio*, que establece libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

Este mismo jurista, nos narra que el Código Civil de 1870, dignifica el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es, ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Y declara, sin embargo, que la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.²²⁸

²²⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 40-43.

2.2.4. Época Pre-Revolucionaria

Periodo del tiempo que abarca el Porfiriato, la expedición de la Ley de riesgos de trabajo, las huelgas de Cananea y Río Blanco, así como el Programa del Partido Liberal y Manifiesto de la Nación.

∞ El Porfiriato

Etapa denominada así por la larga dictadura de Porfirio Díaz, en la que México experimentó un importante proceso de industrialización, las ramas: textil, minera y ferroviaria fueron detonantes que marcaron la pauta para este desarrollo industrial. Dando facilidades a inversiones y capitales extranjeros, iniciando la industrialización del país y los excesos lamentables del poder económico y político que ejerció una clase minoritaria en perjuicio del pueblo obrero y campesino, de tal suerte que la situación que privaba en el campo, en fábricas y minas era de explotación y opresión.

El Lic. Miguel Cantón Moller nos comenta que la rama textil estaba casi totalmente en manos de españoles y algún francés, preponderantemente ubicada en Puebla y Veracruz y la minería estaba controlada por los ingleses y norteamericanos. El presidente Díaz considero conveniente la construcción de los ferrocarriles y éstos sirvieron, además de para unir a varios Estados, para hacer nacer el proletariado obrero. Los Estados Unidos de Norteamérica también construyeron ferrocarriles para unir su país y para las rudas tareas del tendido de vías utilizaron a trabajadores mexicanos que cruzaban la frontera en busca de dólares, éstos tuvieron informes y contactos con otros puntos de vista respecto de cómo debían ser las relaciones de trabajo; supieron de los Mártires de Chicago y de las luchas de los trabajadores de ese país y sobre todo de la importancia de la unión de los trabajadores y de la fuerza que ello representaba. Situación que empezó a influir en el país. Los trabajadores mexicanos comenzaron a pensar en la fuerza de unidad para enfrentarse a los intereses patronales y de los ricos y la idea de la creación de organizaciones nació entre ellos. Pero como las disposiciones legales prohibían la formación de sindicatos y la costumbre social los hacía ver como simples agitadores peligrosos para la estabilidad y tranquilidad, los promotores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, pero durante las reuniones y juntas en ellas en realidad se

hablaba y orientaba en el sentido de la organización sindical como grupos de defensa y de resistencia. Estas sociedades mutualistas, que también en algunos lugares de denominaban Círculos Obreros, encontraron entre sus principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, de orientación anarcosindicalista obtenida durante su estancia en los Estados Unidos, su conocimiento y preparación en la materia y su valor personal, que no se redujo ni con las persecuciones constantes, ni con la cárcel que sufrieron en varias ocasiones y en ambos lados de la frontera; fue de gran utilidad para llevar adelante la formación de estas asociaciones de defensa de los trabajadores. Publicaron varios periódicos, siendo los más importantes *Regeneración*, que apareció desde agosto de 1900 y *El Hijo del Ahuizote*, ambos circulaban de mano en mano y a pesar de la escasez de recursos económicos, siempre hubo la forma de sacarlos a la luz pública. Las agrupaciones de trabajadores, bajo el manto de la mutualidad y ayuda proliferaron y en casi todas las regiones donde había fábricas existieron y en ellas la lectura de los escritos de los hermanos Flores Magón eran frecuentes.²²⁹

∞ **Ley de Riesgos de Trabajo**

Mario de la Cueva menciona que el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo y definió al accidente de trabajo, considerado, como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.²³⁰

Al respecto, el Licenciado Miguel Cantón Moller comenta, que en abril de 1904, el Gobernador del Estado de México José Vicente Villada promulgo una Ley sobre accidentes de trabajo, la cual reconoce que existe presunción, salvo prueba en

²²⁹ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., pp. 15-16.

²³⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 42-43.

contrario, de que un accidente sufrido durante el trabajo es originado por éste y consecuentemente el patrón deberá pagar los salarios que hubiere devengado el obrero en caso de muerte y a pagar una indemnización, se reconoce la existencia de la teoría del riesgo profesional. De igual manera, explica el hecho de que el Gobernador de Nuevo León, Gral. Bernardo Reyes el 9 de noviembre de 1906 promulgó una ley también sobre accidentes de trabajo, mucho más completa; en ésta se establecía también la presunción de que el accidente era debido al trabajo si ocurría durante el tiempo de éste, salvo que se demostrara lo contrario y permitía absolver de la responsabilidad civil derivada del accidente, si existía fuerza mayor ajena a la industria, intención del operario de causarse el daño o una negligencia inexcusable o culpa grave de parte del propio trabajador. En las indemnizaciones se incluía asistencia médica y farmacéutica hasta por seis meses y el pago de medio salario hasta por dos años, hasta que pudiera regresar el trabajador a laborar a la empresa; en caso de muerte, había pago de gastos funerarios y una pensión igual al salario del trabajador por periodos que variaban desde diez meses hasta dos años, según el beneficiario.²³¹

∞ Huelga de Cananea

El maestro Mario de la Cueva señala que el año de 1906 fue testigo de grandes episodios de nuestra lucha de clases. Y nos narra que en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; movimiento que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.²³²

El Lic. Miguel Cantón Moller nos reseña que corría el año de 1906; en Cananea, población del estado de Sonora, donde funcionaba la mina Oversight, propiedad de la empresa llamada Cananea Consolidated Cooper Co, en donde los puestos principales, no solamente administrativos, sino operativos como mayordomos o capataces eran desempeñados por extranjeros, mientras que las

²³¹ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., p. 25.

²³² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 42.

labores más duras correspondían a los mexicanos, que percibían los salarios más bajos, se decía que los americanos cobraban en oro. Las condiciones generales eran deplorables y los trabajadores eran explotados y maltratados constantemente.²³³

Con respecto a lo ocurrido en Cananea, Néstor de Buen comenta que a dicho movimiento se le atribuyó una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, que respondió a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera, exigiendo la jornada de ocho horas y la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros, reclamando se mantuviera una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa. Culmina el autor describiendo que desde el punto de vista político, la huelga de Cananea constituyó una de las dificultades más grandes que enfrentó el general Porfirio Díaz, poniendo en evidencia las trampas políticas de su Secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia política del Gobernador del Estado Rafael Izábal.²³⁴

Por su parte, Juan B. Climént Beltrán recuenta que la huelga de Cananea se originó en una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos; por lo que se pidió una equiparación con los salarios o al menos una acercamiento a los que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Petición rechazada y ante la solicitud de diálogo, se respondió asesinando a un grupo numeroso de trabajadores.²³⁵

∞ **Huelga de Río Blanco**

Mario de la Cueva recuenta que en el mes de noviembre de 1906 se iniciaron choques en la industria textil, ya que los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a

²³³ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., p. 17.

²³⁴ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Op. cit., pp. 289-291.

²³⁵ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, Op. cit., p. 48.

todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, General Díaz, para que arbitrara el conflicto, dando el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.²³⁶

Juan B. Climént Beltrán considera que el motivo de la huelga de Río Blanco fue por solidaridad a estos trabajadores textiles de Puebla, de Veracruz y de Orizaba. Pidiendo una mejoría en las condiciones de trabajo, a lo que los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Situación por la cual los trabajadores pidieron el arbitraje al Presidente de la República, suponiendo que les iba a ser favorable, pero por al contrario, vino a consolidar la posición de los patronos, imponiendo salarios y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales. Entonces estalló una revuelta, resultando un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública.²³⁷

Néstor de Buen detalla que el acontecimiento tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores. Señalando que los sucesos más tuvieron el carácter de protesta social que el de un acto obrero, por lo que no constituyeron, en sí, una huelga que fundara peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo, después del paro patronal, por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya, produciendo un saqueo, que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda, simboliza aquello que más duele al trabajador. Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.²³⁸

²³⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 42.

²³⁷ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, Op. cit., p. 48.

²³⁸ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Op. cit., pp. 291-293.

∞ Programa del Partido Liberal y Manifiesto de la Nación

J. Manuel Mora Rocha cita que entre los documentos más importantes de la época, en materia laboral, destaca el Programa del Partido Liberal y Manifiesto de la Nación, firmado el 1º de julio de 1906, por los hermanos Flores Magón, el cual contenía conceptos trascendentes para la legislación laboral mexicana, como por ejemplo: el establecimiento de una jornada de trabajo de 8 horas, descanso los días domingos; el pago de una tarifa justa y mínima para el trabajo del obrero; la prohibición del trabajo de menores de 7 años, la prohibición de multas en el trabajo, así como retención de sueldos y la supresión de los vales para tienda de raya, debiendo pagar los patrones con dinero y en efectivo.²³⁹

Néstor de Buen afirma que este Programa constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional.²⁴⁰

Mario de la Cueva añade que este manifiesto y programa, contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo, el documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; pago semanal de las retribuciones; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres, así como habitaciones higiénicas para los trabajadores.²⁴¹

²³⁹ Cfr. MORA ROCHA, J. Manuel, Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 8.

²⁴⁰ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Op. cit., p. 293.

²⁴¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 42-43.

2.2.5. Época Revolucionaria

La Revolución Mexicana, producto de las condiciones socioeconómicas que se estaban viviendo en el país, modificó en forma sustancial a la sociedad existente, dando una nueva forma de vida a los mexicanos, se trató de un movimiento eminentemente burgués a pesar de que fue realizada esencialmente por campesinos y algunos grupos obreros. La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910. Una población campesina en condición de servidumbre y miseria, tratada peor que las bestias de carga y de tiro y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos, mientras que la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para la que sería la primera revolución social del siglo XX.

José Luis Soberanes Fernández explica que el régimen de Díaz padecía de divisiones internas, principalmente la pugna entre los científicos, encabezados por José Yves Limantour y la del grupo encabezado por Bernardo Reyes, originada por el deseo de ambos de quedarse con el cargo de Presidente, debido al inminente retiro del general Díaz por su avanzada edad. Estos hechos, aunados a las declaraciones del mismo Porfirio Díaz en la entrevista concedida al periodista estadounidense James Creelman y a la aparición del libro de Francisco I. Madero, La Sucesión Presidencial en 1910, formaron un ambiente de gran tensión y agitación política, dando origen a diferentes partidos políticos que competirían por la presidencia en las elecciones de 1910, las primeras que prometían ser verdaderamente limpias y democráticas. Entre los candidatos se encontraba Madero.

Continúa el autor mencionado que en 1910, Díaz volvió a postularse a la presidencia y ganó, siendo la actitud de Madero en un principio de aceptación, pero pretendiendo que la vicepresidencia fuera ocupada por una persona elegida democráticamente. En la Convención Nacional Independiente de los Partidos Nacional Antirreeleccionista y Nacionalista Democrático del 15 de abril de 1910, se

eligieron como candidatos a la presidencia y vicepresidencia al mismo Madero y a Francisco Vázquez Gómez.

Finalmente el jurista señala que con el paso del tiempo Madero fue viendo la necesidad de la rebelión armada para lograr imponer los cambios en la estructura del país, formulando en San Antonio Texas, el Plan de San Luis llevado a cabo por Gustavo A. Madero el 5 de octubre de 1910.²⁴²

Al tenor de lo antes destacado, Mario de la Cueva nos indica que en el Plan de San Luis se desconoció el régimen porfirista y se convocó al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección, hace el jurista una especial mención al punto tercero donde se expresa el problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social.²⁴³

José Luis Soberanes Fernández continúa refiriendo que a finales del mes de octubre de 1910, dicho Plan fue revisado por una comisión que lo reformó y adicionó. Subrayando que el Plan se extendió por todo el país a partir de marzo de 1911. Momento en que Madero pudo regresar a México. Entró por Ciudad Juárez y el 21 de mayo se acordó la renuncia de Porfirio Díaz y de Ramón Corral y el interinato de Francisco León de la Barra. Durante dicho interinato surgieron una serie de partidos políticos con diferentes tendencias; la mayoría postulaba a Madero para presidente de la República, pero para la vicepresidencia cada partido tenía su propio candidato. Finalmente, Madero consiguió la victoria en las elecciones, teniendo como vicepresidente a José María Pino Suárez. Pronto surgieron nuevos movimientos que pretendieron llenar las lagunas dejadas por el régimen maderista, como el de Zapata, en Morelos, que con el Plan de Ayala buscó la reforma agraria y el movimiento de

²⁴² Cfr. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, Historia del Derecho Mexicano, décima tercera edición, Editorial Porrúa, México, 2007, pp. 181-182.

²⁴³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 43-44.

Orozco en el norte del país. A estos se les unieron las insurrecciones de Félix Díaz y Bernardo Reyes.²⁴⁴

“Los historiadores discuten si en los Convenios de Ciudad Juárez que pusieron fin al gobierno del general Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobiernos de De la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: Tierra y libertad”.²⁴⁵

El Lic. Miguel Cantón Moller expone, que después de la renuncia del Gral. Díaz y la celebración de las elecciones por medio de las cuales llega a la presidencia Don Francisco I. Madero, el 13 de diciembre de 1911 se expide un decreto por el que se crea la Oficina de Trabajo, dentro de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, oficina que tenía facultades para intervenir en la solución de conflictos entre obreros y patrones; su mediación, por la naturaleza de los conflictos en que intercedió estuvo dirigida a los de carácter colectivo; logrando solucionar satisfactoriamente más de sesenta huelgas, asimismo actuó en la elaboración de la Tarifa de la Industria Textil en 1912, que es el antecedente más antiguo en México para un contrato colectivo de trabajo.²⁴⁶

El Lic. José Luis Soberanes Fernández prosigue relatando que en febrero de 1913, los militares encabezados por el general Manuel Mondragón iniciaron el cuartelazo de la Ciudadela, logrando liberar a Reyes y a Díaz; el primero de ellos murió al tratar de tomar el Palacio Nacional y el segundo pactó con Victoriano Huerta el fin del régimen de Madero. Las fuerzas de Huerta hicieron prisioneros a Madero y Pino Suárez, a quienes asesinaron después de haberlos obligado a renunciar a sus cargos. Entonces fue nombrado presidente el Secretario de Relaciones Exteriores, Pedro Lascurain, quien inmediatamente nombró como Secretario de Gobernación a Victoriano Huerta y renunció inmediatamente a la

²⁴⁴ Cfr. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, Historia del Derecho Mexicano, Op. cit., p. 182.

²⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 44.

²⁴⁶ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., p. 25.

presidencia, con lo cual Huerta asumió la presidencia. En esta situación fue reconocido por los poderes de la Unión, algunas entidades federativas y por algunos estados extranjeros, ya que no se alteró formalmente el orden constitucional. En este contexto hubo quienes reaccionaron en contra, como el gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, que el 19 de febrero de 1913 expidió un decreto en el que desconocía a Huerta como presidente. Días después, el 4 de marzo, el gobernador de Sonora hizo lo mismo. Con este movimiento se inició la etapa de la Revolución conocida como constitucionalista, cuya principal pretensión era restaurar la vigencia de la Constitución de 1857. Así tenemos que el 26 de marzo de 1914 se firmó el Plan de Guadalupe en el que se suscribió, entre otros aspectos, la promesa de un programa de reformas de carácter social, una vez derrocado el usurpador. Este derrocamiento ocurrió el 13 de agosto de 1914, con los Tratados de Teoloyucan; después de su firma se entregó la capital al Ejército Constitucionalista y se disolvió el ejército federal.²⁴⁷

∞ **Etapa Constitucionalista de la Revolución**

El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario, del cual nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

El Jurista José Luis Soberanes Fernández nos narra que en octubre de 1914 se formó una convención de jefes revolucionarios, proyectada originalmente en el Pacto de Torreón, trasladada poco tiempo después a Aguascalientes. En dicha convención revolucionaria, reseña que se designó como presidente a Eulalio Gutiérrez, quien no fue aceptado por Carranza; dando origen a una contienda armada entre éste y Francisco Villa, jefe de la División del Norte, así como con

²⁴⁷ Cfr. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, Historia del Derecho Mexicano, Op. cit., pp. 182-183.

Zapata. Sigue, dicho jurista exponiendo, que la idea de reforma de carácter social se desarrolló en las adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, por las cuales se mandó revisar prácticamente toda la legislación y reformarla en lo necesario para lograr con ello la plena igualdad entre los mexicanos. En este contexto, se circunscribieron las leyes que se dictaron sobre el Municipio Libre y del Divorcio del 25 de diciembre de 1914, la Ley Agraria y Obrera del 6 de enero de 1915, las reformas al Código Civil del 29 de enero de 1915 y la Ley de Abolición de las Tiendas de Raya del 22 de junio de 1915.

El mencionado autor culmina puntualizando que una vez reducidos Villa y Zapata, el régimen de Carranza contempló la necesidad de restablecer la vigencia de la Constitución de 1857, pero su restauración o su reforma por medio del mecanismo establecido en ella misma hubieran significado gran demora y menoscabo en el beneficio de las reformas sociales que se pretendían. Razón por la que para conseguir las reformas sociales, Carranza expidió un Decreto de Reformas al Plan de Guadalupe, el 14 de octubre de 1916, en el que se contenía la convocatoria a un Congreso Constituyente, que estaría integrado por representantes de los estados, pero excluyéndose de él a aquellos que hubieran colaborado con alguna de las fracciones opositoras al movimiento constitucionalista y sólo se le facultaba para discutir y promulgar el proyecto de reformas constitucionales que Carranza presentaría. El Congreso Constituyente se instaló en Querétaro e inicio labores el 21 de noviembre de 1916. Se formaron dos comisiones de Constitución, pero por el exceso de trabajo hubo necesidad de formar otra más. Uno de los campos en donde se llevaron a cabo reformas trascendentales fue en lo laboral, habiendo un gran debate respecto a las adiciones al artículo 5º, por ello se acordó la formación de una comisión especial para la elaboración del capítulo sobre la materia y finalmente la sanción del proyecto como artículo 123. En materia agraria surgió una iniciativa sobre el artículo 27, para el que también se formó una comisión especial que elaboró un proyecto, que aunque fue ligeramente adicionado y modificado, se conservó casi íntegramente. El 31 de enero de 1917 se firmó la Constitución y los

diputados y Carranza rindieron su protesta. Fue promulgada el 5 de febrero y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.²⁴⁸

2.2.6. Periodo Pre-Constitucional

En el lapso que transcurre desde la muerte de Madero hasta la promulgación de la nueva Constitución Política de la Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, muchos Estados enfrentaron problemas de carácter laboral, por lo que hubo algunas leyes de la materia, que son antecedente de nuestra legislación laboral actual, formando éstas, toda una declaración de derechos sociales.

∞ Declaración de Derechos Sociales

Nació nuestra Declaración de Derechos Sociales (fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo), como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Brotando de la tragedia y del dolor del pueblo, creación natural, genuina y propia del mexicano.

El Maestro Mario de la Cueva nos narra que nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue la expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. Teniendo así que en el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entregaba su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo hizo realidad el idea de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.²⁴⁹

²⁴⁸ Cfr. *Ibidem*, pp. 183-185.

²⁴⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 44-45.

☞ Leyes en Veracruz

El maestro Miguel Cantón Moller comenta que el año de 1914 ve aparecer en el mes de agosto, la Ley Cándido Aguilar, en Veracruz, que establece Juntas de Administración Civil, siendo entre sus facultades, dirimir conflictos entre patrones y obreros. El día 2 de septiembre Manuel M. Diéguez, establece algo que resultaría de mayor importancia: el descanso dominical, también fija la jornada de trabajo en nueve horas como máximo. Por último, el 19 de octubre nuevamente es el Gral. Cándido Aguilar en Veracruz quien dicta una disposición legal por la que se confirma la competencia en materia de trabajo de las Juntas de Administración Civil, limita la jornada a un máximo de nueve horas diarias, establece el pago doble para el trabajo nocturno y señala el descanso obligatorio los domingos y días de fiesta nacional.²⁵⁰

En este contexto, el jurista Roberto Charis Gómez adiciona a lo antes comentado, que también se consideró el descanso a los obreros para tomar alimentos, descanso en días festivos nacionales, salario mínimo de un peso en moneda de curso legal, recibir alimentos en caso de vivir en hacienda, fábrica o taller del patrón, extinción de deudas, asistencia médica, medicina, alimentos y salarios a los obreros en caso de incapacidad, servicios de enfermería y hospitalización, entre otros.²⁵¹

A manera de comentario final, Arturo Fernández Arras expone que en la legislación de Veracruz no se encuentra mención expresa acerca del contrato colectivo de trabajo; sin embargo, el artículo noveno de la ley de Agustín Millán, del 6 de octubre de 1915, impuso una multa a un patrono que se negó a tratar con las asociaciones profesionales y obreras y, a todo aquel que se negara; precepto del que desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la firma de contratos colectivos.²⁵²

²⁵⁰ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., pp. 26-27.

²⁵¹ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Fundamentos del Derecho Sindical, Op. cit., p. 101.

²⁵² Cfr. FERNÁNDEZ Arras, Arturo, La Extinción como destino del Contrato Ley en México, Op. cit., p. 302.

☞ **Leyes de Yucatán**

Con relación a este tema, el Lic. Miguel Cantón Moller explica que el 11 de septiembre de 1914 el Gobernador de Yucatán, Eleuterio Ávila dictó una Ley del Trabajo, cuyo impacto fue dirigido fundamentalmente a la liberación del jornalero indígena, dado que la región en comento era eminentemente agrícola; ésta contenía: la abolición de las cartas-cuenta, donde se llevaban las deudas de los campesinos, que pasaba de padres a hijos y jamás se saldaba, sino que crecía; y crea una sección de inmigración y trabajo para solucionar los conflictos entre el capital y el trabajador.

A manera de continuar en la línea del tiempo, el referido autor, nos relata que en el año de 1915 el Gral. Salvador Alvarado, designado Gobernador Militar de Yucatán, interviene en los asuntos laborales y el 5 de mayo dicta una Ley que crea los Consejos de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en el Estado. A manera de comentario y reflejando el ánimo de la sociedad en ese tiempo, el jurista nos refiere que languidecían las generaciones con la vida vendida a los amos, sujetos a la esclavitud, la cual habían aprendido de padres a hijos, cuya alegría era el alcohol y su esperanza de liberación, la muerte. Razón por la cual, esta Ley es de relevante importancia ya que fija las jornadas máximas de trabajo en ocho horas y media y crea el día de descanso obligatorio a la semana, establece que el trabajo extraordinario no puede pasar de la cuarta parte de la jornada normal y que se pagará con 50% más si es en el día y al doble, si es nocturno. Da el descanso pre y post natal a las mujeres trabajadoras, define el accidente de trabajo y obliga a la indemnización correspondiente, establece el salario mínimo para obreros, aprendices y servicio doméstico; habla de que el Estado deberá formar una sociedad mutualista de tal fuerza que supere a cualquier particular, para garantizar a los trabajadores pensiones de vejez y para la familia en caso de muerte. Puede decirse que se trata de un anticipo de seguridad social. Promueve el espíritu sindical concediendo mayores ventajas a los asociados que a los libres. La asistencia a las citas de los Consejos de Conciliación era obligatoria, sancionándose con fuertes multas la desobediencia y los laudos que se dictaban por el Tribunal de Arbitraje, tenían

imperio para su cumplimiento. Considerándose el antecedente del artículo 123 Constitucional y de las leyes que de él emanaron.²⁵³

∞ **Leyes de Jalisco**

Miguel Cantón Moller apunta que en Jalisco, el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, dictó una Ley el 7 de octubre de 1914 que contiene normas de protección al salario y señala el salario (jornal) mínimo que debería pagarse a los obreros. Misma que el 28 de diciembre del mismo año, el referido Gobernador, complementa, al dictar una ley que tiene algunas características que la pueden hacer considerar Ley del Trabajo, por la que se crean las Juntas Municipales Minera, Agrícolas e Industriales para resolver cuestiones entre propietarios y obreros.²⁵⁴

2.2.7. Periodo Constitucionalista

Tiempo en donde se plasman y advierten la combinación de una serie de ideas y movimientos que influyen en la cristalización de los derechos del trabajo y de los derechos de los grupos obreros, anticipando una visión clara sobre los derechos sociales.

∞ **Antecedentes de la Constitución 1917**

Principia la lucha social, las nuevas ideas sociales tendrán que incorporarse a las masas, ya no sólo es repartir las tierras y las riquezas nacionales, ya no es el sufragio efectivo, ni es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos, para establecer en equilibrio la conciencia nacional, removerlo todo, crear una nueva Constitución cuya acción sea benéfica sobre las masas.

Néstor de Buen alude que para la reforma de la Constitución de 1857, Carranza promulgó, el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. En el ánimo de esta reforma, menciona el autor, no existía realmente la intención de hacer una nueva. Al tenor de lo expuesto, el maestro de Buen

²⁵³ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., pp. 26-28.

²⁵⁴ Cfr. Ídem.

extiende su comentario y nos indica que a pesar de que en el artículo 127 de la antigua Constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados, Carranza señaló que ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo, aduciendo que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos, dado que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídico positivas, aún cuando éstas tengan rango constitucional. El 19 de septiembre el primer jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1º de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.²⁵⁵

El Lic. Miguel Cantón Moller puntualiza que el Congreso Constituyente se reunió en el Gran Teatro Iturbide de la Ciudad de Querétaro para celebrar sus debates, siendo instalado por el propio Primer Jefe, quien pronunció un discurso conceptuoso y adecuado a la oportunidad, dicho autor nos precisa que el proyecto enviado no difería en mucho de la Constitución anterior; agregando que realmente de las reformas sociales anunciadas solamente se encontraba una pequeña cita en la fracción XX del artículo 72 que confería facultades a la Legislatura Federal para expedir Leyes sobre el trabajo y se hacían algunas menciones a las mejores que se esperaba se contuvieran en esas leyes. Los trabajos se realizaron durante los casi dos meses previstos. Los últimos toques a la Carta Magna se estaban dando en los últimos días de enero de 1917 y el proyecto ya aprobado por los Diputados Constituyentes fue enviado para su promulgación, al Sr. Carranza, quien lo hizo el día 5 de febrero de 1917.²⁵⁶

∞ Constitución de 1917

El desarrollo de nuestro país es fruto de las luchas sociales del pueblo, traducidas en instituciones que han fortalecido la soberanía, la independencia y el crecimiento material y espiritual de México. La Revolución de 1910 no sólo modificó

²⁵⁵ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Op. cit., pp. 312-313.

²⁵⁶ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., p. 29.

la organización tradicional de la sociedad mexicana, aboliendo definitivamente sus sistemas de explotación humana, subordinación social y atraso cultural, sino generó también profundas reformas estructurales para promover un desarrollo sano, justo y democrático de la Nación. La Constitución Política de 1917 fue y sigue siendo el fundamento institucional de la nueva organización social, resultado del esfuerzo revolucionario y su afán de libertad y justicia social.

Miguel Cantón Moller detalla que en el texto constitucional coincidieron y se consagraron las demandas de la gran mayoría del país. Sirviendo nuestra Constitución de ejemplo para la elaboración de numerosas disposiciones semejantes en el mundo, particularmente en los pueblos de habla hispana. Las disposiciones constitucionales de la mayor parte, por no decir de la totalidad de los países latinoamericanos, tienen preceptos tomados del espíritu y en algunos casos hasta de la letra de nuestra Carta Magna.²⁵⁷

∞ **Artículo 123 Constitucional**

Inicialmente se le atribuyó el nombre de artículo quinto constitucional, pero cuando llegó el turno al Título del Trabajo y de la Previsión Social, se estableció que le correspondía el número 123 al artículo. La noche del 23 de enero de 1917 el proyecto de este artículo fue aprobado en lo general.

A continuación de lo reseñado por el Lic. Miguel Cantón Moller, se transcribirán los puntos más relevantes del texto aprobado del artículo 123, contenido en la Constitución de 1917, relativos al derecho colectivo del trabajo, nuestro tema a seguir:

- ∞ La duración de la jornada máxima sería de ocho horas.
- ∞ La jornada máxima de trabajo nocturno sería de siete horas.
- ∞ Se prohibieron las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diecisiete años, prohibiendo a ambos el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrían trabajar después de las diez de la noche.

²⁵⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 47.

- ∞ A los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis se le fijó una jornada máxima de seis horas, mientras que el trabajo de los niños menores de doce años se estableció no podría ser objeto de contrato.
- ∞ Se instauró que por cada seis días de trabajo, el operario debía disfrutar de un día de descanso por lo menos.
- ∞ El salario mínimo que disfrutaría el trabajador sería el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.
- ∞ Para trabajo igual debía corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad.
- ∞ Se estableció que la fijación del salario mínimo y de la participación en las utilidades, se haría por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecería en cada estado.
- ∞ El salario debería pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- ∞ Cuando por circunstancias extraordinarias, debían aumentarse las horas de la jornada, se abonarían por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. Estableciendo que en ningún caso el trabajo extraordinario podría exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Fijando que ni los hombres menores de dieciséis años, ni las mujeres de cualquier edad, serían admitidas en esta clase de trabajo.
- ∞ El patrón estaría obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así mismo organizaría de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la

mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que establecían las leyes.

- ∞ Instaurando el derecho que tanto los obreros, como los empresarios tendrían para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- ∞ Las leyes reconocían como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- ∞ Implantando que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarían a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.
- ∞ Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se daría por terminado el contrato de trabajo y quedaría obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, pero si la negativa fuera de los trabajadores, se daría por terminado el contrato de trabajo.
- ∞ Serían condiciones nulas y no obligarían a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
 - Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
 - Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
 - Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 - Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
 - Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
- ∞ Se consideraron de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, debía fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular.

Todas y cada una de estas disposiciones, así como el resto de las contenidas en el tan consagrado artículo constitucional en mención, pusieron el nombre de México, sobre otras naciones, al dar reconocimiento a nivel constitucional a las garantías sociales contenidas en el aludido artículo, su aparición no fue providencial, ni producto de inspiración momentánea, fue el resultado de la vida infrahumana a la que estaban condenados y sometidos los trabajadores, exigiendo respeto a la dignidad humana y por ende alejando el temor al “amo” y los sindicatos harían la lucha menos desigual al oponer la fuerza de la unión a la fuerza del capital, logrando una justicia social.²⁵⁸

2.2.8. Época Post-Constitucional

Con la implantación del artículo 123 en nuestra Constitución, los conflictos de trabajo, paralizados por temor de los trabajadores salen a la luz y los estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas, pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición constitucional.

²⁵⁸ Cfr. *Ibíd.*, pp. 41-47.

El jurista Miguel Cantón Moller nos menciona que entre los años de 1917 y 1929, se dictaron 53 Decretos, reglamentos y leyes reglamentarias, en los diferentes estados de la República. Comentando que las leyes dictadas en los estados continuaron en vigor hasta en tanto aparecía la Ley Federal necesaria para la reglamentación general del Artículo 123.²⁵⁹

∞ **Competencia Federal**

Al expedirse el artículo 123 constitucional, no se estableció la competencia de los tribunales del trabajo; ésta surgió como una necesidad práctica, pues numerosos conflictos del trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción, al atañer a dos o más estados de la Federación, provocando problemas de competencia entre las autoridades del trabajo. Cada vez con más frecuencia se fueron presentando conflictos de trabajo generados en empresas o negociaciones de gran envergadura, cuya actividad implicaba diversos estados, sobre todo en lo referente a la industria textil, ferrocarrilera y petrolera.

El 25 de diciembre de 1917, Venustiano Carranza promulgó una Nueva Ley de Secretarías de Estado, que se publicó el 31 de diciembre de ese mismo año en el Diario Oficial de la Federación. En ésta se establece que para el despacho de los negocios del orden administrativo de la federación habría siete Secretarías de Estado y cinco Departamentos, las Secretarías serían: Gobernación; Relaciones Exteriores; Hacienda y Crédito Público; Guerra y Marina; Agricultura y Fomento; Comunicaciones y Obras Públicas e Industria, Comercio y Trabajo. Los Departamentos serían: Universitario y de Bellas Artes; Salubridad Pública; Aprovevisionamientos Generales; Establecimientos Fabriles y Aprovevisionamientos Militares y de Contraloría.

De conformidad con lo enunciado en el artículo 8 de la referida Ley, le correspondía a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, despachar asuntos relacionados con: las industrias en general con excepción de las de carácter agrícola;

²⁵⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 51.

cámaras y asociaciones industriales; comercio; sociedades mercantiles; cámaras y asociaciones comerciales; propaganda y enseñanza industrial y comercial; estadística industrial y comercial; cámaras y asociaciones obreras, así como huelgas; por mencionar algunas.²⁶⁰

El Jurista Héctor Santos Azuela refiere que el 18 de enero de 1918, se asigna a la Dirección del Trabajo, la vigilancia de la aplicación y observancia de las normas de trabajo. Posteriormente, mediante circular de fecha 28 de abril de 1926, se comunicó a los gobernadores de los estados que los conflictos laborales en materia ferrocarrilera deberían resolverse por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Al año siguiente, con la circular de 10 de mayo de 1927, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo quedó facultada para conocer de los conflictos laborales concernientes con las ramas industriales de la minería y petróleo. Finalmente con la circular del 15 de mayo del mismo año, se habilitó a dicho Secretaría para intervenir en los conflictos laborales que se suscitaren entre los trabajadores y patrones de la industria textil. Siendo estas tres circulares, consideradas como el principal antecedente de la primera Ley Federal del Trabajo.²⁶¹

∞ **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nació de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción, abarcando dos o más estados, por lo que en atención al respeto a la soberanía de cada entidad, era imposible resolverlos, lo que ocasionó la intervención del Gobierno Federal.

El 17 de septiembre de 1927 expidió el Presidente de la República, General Plutarco Elías Calles, el decreto que estableció la Junta Federal de

²⁶⁰ Cfr. Ley de Secretarías de Estado. Diario Oficial de la Federación, Diciembre 31 de 1917, dirección electrónica:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/71/doc/doc44.pdf>.

²⁶¹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de derecho sindical y del trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987, pp. 222-223, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2108/12.pdf>.

Conciliación y Arbitraje, el cual fue publicado el 22 de septiembre del mismo año. Declarando de jurisdicción federal todo lo relativo a las industrias; ferrocarrilera, energética en lo referente a la electricidad, petrolera y mineral. Sustentando la necesidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales. Por lo consiguiente, decreta en su artículo primero; el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de México y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento, atribuyéndole a dichas Juntas, en su artículo segundo, el objeto de prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones. Disponiendo en su artículo tercero que su intervención se hará extensiva: en las zonas federales; en los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal; en los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más estados, o un estado y las zonas federales; en los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un estado y en otros de la República y en los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal. Por último, mencionaremos que en su artículo cuarto se menciona que quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno que nombre la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo.²⁶²

∞ Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931

En el año de 1929 el Presidente Interino Lic. Emilio Portes Gil envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123, por medio del cual faculta al Congreso de la Unión a expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

²⁶² Cfr. Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dirección electrónica: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1164/19.pdf>.

El Lic. Miguel Cantón Moller nos reseña que de igual forma se reformó el artículo 73 Constitucional, en su fracción X, facultando al Congreso para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución. Aclarando que la aplicación de las Leyes del Trabajo correspondería a las autoridades de los estados dentro de sus jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería, hidrocarburos, y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias. Fue así como se privó a los estados de la facultad legislativa en nuestra materia y se le concedió a la federación. El referido autor nos señala que la legislación estatal se continuó aplicando por no existir ley reglamentaria, hasta el año de 1931 en que apareció la Ley Federal del Trabajo.²⁶³

2.2.9. Época Moderna

Ubicamos esta época entre los años de 1931 y 1980, periodo en el cual se expidió la legislación a nivel federal en materia laboral y sus consecuentes reformas.

∞ Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931

La Ley en materia laboral a nivel federal de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos que a continuación se detallaran.

Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva expone que al término del período del presidente Calles, el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por la muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil.²⁶⁴

El Lic. Miguel Cantón Moller nos relata que en el año de 1929, mismo de la Reforma Constitucional, el Presidente Emilio Portes Gil ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de Ley Federal del Trabajo; la comisión se integró por los licenciados Praxedis Balboa, Enrique Delhumeau y Alfredo Iñarritu,

²⁶³ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., p. 52.

²⁶⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 54.

que designó el Proyecto como Código Federal de Trabajo. Este proyecto es conocido como el Proyecto Portes Gil. Dicho Proyecto no fue aprobado por el Congreso de la Unión, ya que se consideró extremista y peligroso en muchas de sus disposiciones. Éste incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del Estado, es decir, que concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas; señalaba la posibilidad del contrato por equipo, el contrato colectivo, definido casi en los mismos términos en que actualmente aparece en la Ley; así como el contrato ley, además del contrato individual; planteaba una idea sindicalista muy poco democrática, ya que solamente permitía el registro de los sindicatos mayoritarios, privando de esa posibilidad a las minorías, por considerar que solamente eran la raíz de conflictos innecesarios; con respecto al capítulo de huelga, consignaba el principio de arbitraje obligatorio con la posibilidad para las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso si eran los trabajadores lo insumisos se daban por terminados los contratos de trabajo y si lo eran los patrones, sucedía lo mismo y se les condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes. Posteriormente en el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo convocó a una Convención Obrero Patronal, durante la cual, se hicieron modificaciones el proyecto ya existente.²⁶⁵

Al respecto de lo antes señalado, el Maestro Mario de la Cueva explica que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio nombre de Código, sino de Ley. Éste fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.²⁶⁶

∞ Ley Federal del Trabajo de 1970

Reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 1970, donde es visible entre otras cosas, la imposición a las Juntas de

²⁶⁵ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Op. cit., pp. 53-54.

²⁶⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., pp. 54-55.

Conciliación y Arbitraje de un mayor número de obligaciones a fin de procurar una mejor impartición de justicia laboral.

Néstor de Buen advierte que la Ley del 1º de mayo de 1970 fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero, por su pasividad a los sucesos de 1968, aunque su preparación fue anterior a esa fecha, la iniciativa de ésta fue presentada ante las Cámaras en diciembre de 1968, así mismo opina que esta fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y operó en una etapa de industrialización, ley creada para una economía capitalista y burguesa.²⁶⁷

En la exposición de motivos de la Ley laboral de 1970, se indica la obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el procedimiento; subsanando las deficiencias de la demanda; la facultad de corregir cualquier irregularidad y omisión que se encontrare en el proceso; así mismo se establece el principio de que las resoluciones de las Juntas no deben dar lugar a que se abra una segunda instancia, disponiendo de tal suerte, que sus resoluciones no admiten ningún recurso y que no pueden ser revocadas; en el mismo tenor, en referencia al artículo 527, en éste se amplió la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de conflictos que afecten a otras industrias. Se considera importante mencionar que las reformas ocurridas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 02 de Julio de 1976, propiciaron la creación de Juntas Espaciales en todos y cada uno de los Estados de la Federación, para acercar la justicia laboral federal a los factores de la producción.²⁶⁸

2.2.10. Época Contemporánea

Lapso del tiempo ubicado a partir de 1980 hasta nuestros días, testigo de cambios vertiginosos en nuestra legislación laboral.

²⁶⁷ Cfr. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Op. cit., pp. 358-360.

²⁶⁸ Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Visión Histórica y prospectiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Impresos Zaandee, S.A. de C.V., México, 2005, pp. 59-61.

∞ Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980

Reformas tendiente a evitar el rezago de los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación, inclinadas a la celeridad en el proceso. Siendo para el tema que nos ocupa en la presente tesis, el establecimiento de nuevas normas relacionadas con el derecho de huelga, el evitar el trámite de emplazamientos cuando exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa.

Es de suma importancia mencionar que en esta reforma se apunta el esfuerzo de evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen, se incluyen normas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que no alteren la equidad jurídica de las partes; se da intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del actor; se establecen nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya existe un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; se establece que corresponderá al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia; se señala a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, así mismo, se les faculta para corregir irregularidades y omisiones que se encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; se suprime la recusación de los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones y se prescriben los impedimentos que obligan a los representantes afectados por ellos a excusarse en el conocimiento y resolución de los juicios en que estén interviniendo; se establece que la sola presentación del escrito inicial interrumpe la prescripción respecto de quien resulta ser el patrón del trabajador, aún en el caso de que la Junta ante la cual se presentó resultara incompetente; se autoriza a los Presidentes de las Juntas y a los Auxiliares para emplear los medios de apremio, estrictamente enumerados en la Ley para asegurar la concurrencia a las audiencias de las personas cuya presencia es indispensable; en lo referente a las notificaciones, se introduce una variante con el propósito de acortar y simplificar el procedimiento, en los casos en que el trabajador desconozca el nombre de su patrón; en lo referente

a las pruebas, a su enumeración y a la forma en que se deben desahogar, se dividió en ocho fracciones, lo que contribuye a clasificar y describir los principales medios probatorios que reconoce la Ley; se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación que no hayan sido confesados por las partes; se clasifican a las resoluciones laborales como acuerdos, autos incidentales y laudos, de igual forma se señala el alcance legal de cada una de ellas y se establecen términos para que sean dictados por las Juntas, se aclara que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, litis planteada y hechos probados y se dictarán a verdad sabida, apreciando los hechos en conciencia; se regulan los procedimientos conciliatorios, siendo una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer a la conciliación en los juicios; entre otras, siendo las enunciadas las más importantes.²⁶⁹

∞ **Debate sobre la Reforma Laboral de 2012**

El jurista José Alfonso Bouzas Ortiz comenta al respecto, que desde el segundo lustro de los años ochenta, para ser más precisos, al inicio del gobierno de Carlos Salinas se comenzó con el debate sobre la reforma laboral. El cual implicó visiones divergentes de lo real, de lo necesario y de sus consecuencias.

A continuación enlistaremos las principales afirmaciones expuestas por los empresarios:

- ∞ La Ley Federal del Trabajo no responde a los requerimientos de los cambios en las relaciones de producción.
- ∞ Es causa del desempleo, del cierre de empresas y la no inversión de capitales extranjeros.
- ∞ Establece un cúmulo de obligaciones a los patrones que son imposibles de cumplir.
- ∞ Fomenta el coyotaje, el chantaje y la corrupción de líderes sindicales y por ello se recurre a la simulación y los contratos de protección.
- ∞ Impide dar paso a nuevas formas de contratación y flexibilización laboral, para incentivar el empleo.

²⁶⁹ Cfr. *Ibíd.*, pp. 61-66.

- ∞ Se requiere menos regulación y menos intervención del Gobierno en las relaciones laborales.
- ∞ Se piensa que los sindicatos son responsables de los principales vicios de las relaciones laborales, además de que representan costos prescindibles que gravaban el proceso productivo.

La posición del gobierno fue que la reforma laboral:

- ∞ Era necesaria para ser competitivos a nivel internacional.
- ∞ Era una de las reformas estructurales que postergarían la posibilidad de salir de la crisis económica que vivía el país.
- ∞ Era necesaria la flexibilización de las formas de contratación.
- ∞ Era parte del compromiso asumido con las instancias financieras internacionales para obtener créditos y financiamientos necesarios.
- ∞ Las tutelas y las estabilidades de la Ley debían ser revisadas y adecuadas a los requerimientos de las empresas que operaban internacionalmente.

Por otro lado, los sindicatos corporativos se opusieron a dichas reformas, argumentando que teníamos una ley relativamente nueva y con reformas procesales también, recientes, arguyendo en suma no ser de su interés. Estos primeros intentos fueron encabezados por Arsenio Farrel C. y sin resultados concretos.

En 1994 el Partido Acción Nacional (PAN) presentó un proyecto de reforma a la legislación laboral que incluso planteó reformar la Constitución. Documento elaborado por Néstor y Carlos de Buen, dos prestigiados conocedores del tema. Como cuestiones principales trataron el tema de la flexibilidad en el trabajo, en cuanto al ingreso y a la movilidad, la capacitación, el adiestramiento y la productividad en el trabajo, el de la democracia sindical y propusieron crear jueces de lo social en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Poco tiempo después se hizo público un nuevo proyecto de reformas laborales ahora por el Partido de la Revolución Democrática (PRD), con la particularidad de que esta nueva propuesta implicó reformas incluso al artículo 123 constitucional para suprimir el apartado B. Planteó también la creación del Instituto

Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y del Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. Esencialmente dicha propuesta tuvo la virtud de poner en el centro de la reforma laboral el tema de la democracia y la libertad sindicales. Abordó también los temas de las flexibilidades, las nuevas contrataciones y la capacitación y productividad, con la particularidad de que los somete a la concertación entre patronos y organizaciones sindicales, razón por la cual reiteró la importancia de los auténticos sindicatos. Este proyecto trascendió en los debates, aunque finalmente el PRD, según determinaciones internas, no lo presentó al Poder Legislativo.

En 1996, estando en la Presidencia de la República Ernesto Zedillo, comenzó nuevamente la discusión sobre la reforma laboral, ahora con el tinte de que se le vestía de cierta filosofía denominada nueva cultura laboral, que implicó el planteamiento de que la lucha de clases se había cancelado y que era momento para el diálogo y concertación de un clima de armonía, caracterizado por el sometimiento de los trabajadores a la productividad y aceptación del compromiso por el mejor desempeño. Los frutos de esta etapa fueron un proyecto de código de procedimientos laborales, documento elaborado en seis o siete versiones y que en lo fundamental pretendía limitar derechos sustantivos como la huelga y establecer condicionantes al derecho de asociación, mayores a las actuales. Por las condiciones que intentaban establecerse a la firma de la contratación colectiva, podríamos decir que el proyecto pretendía el mejor terreno para los contratos colectivos de protección.

Posteriormente, con el cambio de gobierno, en materia laboral. Con Carlos Abascal al frente de la Secretaría del Trabajo, se inició una nueva versión del embate por la reforma laboral y un segundo aire de la nueva cultura laboral. Por iniciativa de la Secretaría del Trabajo se instaló una mesa central de decisiones. Los trabajos iniciaron y desde la primera resolución hubo un disenso importante entre el sindicalismo corporativo y la Unión Nacional de Trabajadores. Una reforma laboral integral era la propuesta de la UNT o una reforma sólo de la Ley Federal del Trabajo, que era el planteamiento de los representantes de los sindicatos corporativos, discrepancia que por convicción de la Secretaría se optó por dejarla, con el supuesto

de que los avances llevarían a resolverlo más adelante. El resultado de esos trabajos, identificados de manera oficial como “iniciativa de los sectores” y que la voz popular identifico como proyecto Abascal, se caracterizó por lo siguiente:

- ∞ Fortalecer el poder de la autoridad en el tratamiento y solución de los conflictos del trabajo.
- ∞ Imponer la flexibilidad en todas sus expresiones, particularmente abriendo paso a nuevas formas de contratación, autorizando la polivalencia en las funciones y otras instituciones no siempre justificadas, que de aprobarse el proyecto a sustituir la naturaleza tutelar y social de nuestro marco normativo del trabajo.
- ∞ Liquidar las tutelas procesales a los trabajadores.
- ∞ Atentar contra la libertad sindical, fomentando la simulación sindical y poniendo importantes frenos a la existencia de auténticos y democráticos sindicatos.
- ∞ Liquidar la contratación colectiva y legitimar los contratos de protección.

Para finales de 2002 fue presentada esta iniciativa ante el Poder Legislativo, signada por el Partido Revolucionario Institucional, el Partido Acción Nacional y el Partido Verde Ecologista.

Al tenor de lo antes expuesto tenemos, que el momento fue crítico, la reforma laboral se consideró necesaria y el debate en todo caso radicó en cuál debía ser su contenido. Quedando su tratamiento en las cámaras.²⁷⁰

∞ **Ley Federal del Trabajo (Reforma Laboral de 2012)**

De conformidad con la Gaceta parlamentaria del día martes 04 de septiembre de 2012, el 1º de septiembre de 2012, el Titular del Poder Ejecutivo Federal Felipe Calderón Hinojosa, en ejercicio de la facultad que le confieren la fracción I del artículo 71, así como el artículo 72, inciso H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas

²⁷⁰ Cfr. BOUZAS, Ortiz José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Op. cit., pp. 24-28.

disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, solicitando que la misma fuera turnada para trámite preferente. En su exposición de motivos el Presidente de la República plantea la necesidad de una reforma laboral, la cual ha estado en debate público, por lo menos en los últimos 15 años, en los que se realizaron foros; coloquios; seminarios; mesas de diálogo y consultas populares, discutiendo los principales temas en los que era indispensable avanzar e identificando los beneficios que tendría la actualización del marco laboral, para tratar de reformar un ordenamiento que en su momento, por el contenido de sus disposiciones, fue motivo de orgullo nacional, pues colocó a nuestro país a la vanguardia en el concierto internacional. Dado que en la realidad, las condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setentas, del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Planteando que la modernización de la Ley Federal del Trabajo lograría dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal, de igual forma se propuso mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral brindando mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación, pues ello contribuiría a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.²⁷¹

El dictamen de la reforma laboral fue aprobado en lo general y en lo particular el 28 de septiembre de 2012, con excepción de algunos artículos, por la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados. En total, fue aprobado con 21 votos a favor, ocho en contra y una abstención.²⁷²

De conformidad a lo publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012, enlistaremos de forma enunciativa más no limitativa, los temas que consideramos más relevantes de esta reforma a nuestra ley laboral: la

²⁷¹ Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, dirección electrónica:

<http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>.

²⁷² Dirección electrónica:

<http://www.animalpolitico.com/2012/09/conoce-el-dictamen-de-reforma-laboral-integro/#axzz3Bdr3m19Z>.

no discriminación por género y preferencia sexual; inclusión de la figura de la licencia de paternidad (5 días laborables con goce de sueldo); regulación de la subcontratación de personal u outsourcing; pago por hora; simplificación procesal la cual propicia mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario; optimización procesal incorporando el principio de conciliación en el proceso laboral, creando la figura de los funcionarios conciliadores como parte del personal jurídico de las Juntas; establecimiento de un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales y por último, los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias, ni efectuar promoción alguna.

A continuación mencionaremos las principales reformas laborales en materia de derecho colectivo:

- ∞ En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical. Las autoridades harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.
- ∞ En los estatutos de los sindicatos se deberá establecer el procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta.

- ∞ También se prevé en materia sindical que las organizaciones utilicen, para el cumplimiento de sus obligaciones, el uso de herramientas electrónicas para notificar cambios de directivas, altas y bajas de sus miembros.
- ∞ Mayor orden y transparencia en las relaciones colectivas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- ∞ Control y rendición de cuentas de los Sindicatos, la directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.
- ∞ Asimismo, se hace énfasis al tema de la derogación de la cláusula de exclusión por separación, en la que se establecía que el patrón separaría del trabajo a los miembros que renunciaran o fueran expulsados del sindicato contratante.²⁷³

A la luz de lo anteriormente señalado, se considera necesario indicar que la problemática social continúa siendo la misma: la división de la sociedad en clases irreconciliables y una explotación del trabajo por el capital que detenta el poder y usa al Estado como si fuera su vasallo, queriendo comprar una “paz social” con un mejor nivel material de vida para el trabajo. La enajenación del trabajo no ha

²⁷³ Dirección electrónica:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012.

desaparecido, la explotación refinada de la sociedad opulenta produce la pérdida de la libertad y de la dignidad humana, pues el hombre, en su trabajo, continúa viviendo enajenado, atado a un salario mínimo que sigue siendo un salario de hambre. Perpetuándose la explotación del hombre por el hombre, en donde lo único que habrá de corresponderle a las generaciones del mañana es no apartarse de la idea de que todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia y que la justicia tendrá que ser una conquista de quien sufre injusticia.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO NACIONAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En este capítulo se analizan los preceptos jurídicos de diversos ordenamientos legales relativos a nuestro tema de tesis, al mismo tiempo se identifican las inconsistencias o lagunas de tales preceptos, a efecto de presentar una propuesta de solución al problema planteado en nuestro trabajo de investigación.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La competencia federal de los contratos colectivos de trabajo depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra consagrada en la fracción XXXI, apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, se considera pertinente mencionar lo establecido en el artículo 1º constitucional (citado anteriormente), el cual refiere que en México, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado sea parte, máxime que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos humanos.

3.2. Ley Federal del Trabajo

El Contrato Colectivo de Trabajo es definido por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que es un 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.

Del concepto de contrato colectivo se desprende que las partes contratantes son un sindicato de trabajadores y un patrón, que puede ser persona física o moral. El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” y el artículo 8 de la misma ley, define al

trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo, personal subordinado. Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. Al patrón lo define la ley referida en su artículo 10, como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Así mismo, el artículo 387 de nuestra Ley laboral refiere que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga”.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Para efectos de su depósito en la JFCA se solicitan tres ejemplares con firmas autógrafas de quienes lo suscriben, como lo dispone el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo y tres copias simples para control interno. De los ejemplares autógrafos se entregará un ejemplar a cada una de las partes, quedando un tanto depositado ante la Junta, con el cual se formará el expediente respectivo.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación, salvo que las partes hubiesen convenido fecha distinta, lo anterior de acuerdo al segundo párrafo del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo. Es relevante comentar que para el caso de que se presentara un contrato colectivo de trabajo, señalando fecha de vigencia anterior a la de su registro, para intentar cubrir a la empresa de un emplazamiento a huelga presentado con antelación a su recepción, éste no surtirá efectos, en atención a preservar la seguridad jurídica de las partes, ya que una vez emplazado el patrón, éste asume el carácter de depositario de sus bienes.

El contrato colectivo, de conformidad con el artículo 391 de la ley laboral, contendrá: los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la

capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, las demás estipulaciones que convengan las partes.

En relación con el punto dos, cabe mencionar que el contrato colectivo contemplará las empresas y establecimientos que abarque, lo cual se traduce en su radio de acción; es de mencionarse que en la práctica, en algunas ocasiones se pacta una cláusula en la cual se acuerda que “aplicará a todos los establecimientos y sucursales presentes y futuras de la empresa”, lo anterior con el ánimo de proteger a la misma contra posibles emplazamientos a huelga en los domicilios que no tuvieran específicamente registrados. Lo que se conoce como cláusula de aplicación de extensión territorial.

De los requisitos anteriores merece especial comentario el que todo contrato colectivo de trabajo debe tener tabulador salarial, señalando el monto del salario en cantidad específica y su periodicidad en el pago, toda vez que no producirá efectos de contrato colectivo si le faltare la determinación de los salarios (artículo 393 LFT).

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento (artículo 394 LFT).

En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo (artículo 395 LFT).

La cláusula de exclusión por expulsión o renuncia, que establecía que el patrón separaría del trabajo a los miembros que renunciarán o fueran expulsados del sindicato contratante fue derogada, mediante la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo (segundo párrafo artículo 395 LFT).

El contrato colectivo de trabajo podrá firmarse por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada (artículo 397 LFT).

En cumplimiento a los artículos 391 Bis y 424 bis de la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se digitalizan los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo depositados ante la misma, los cuales están a disposición de los interesados vía electrónica, en el portal de la misma Junta, así como en el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos pueden ser consultados por nombre de empresa, nombre del sindicato, entidad federativa, fecha de presentación y número de expediente. El usuario puede imprimirlos desde su ordenador. Brindándole al trabajador el poder conocer el clausulado integro de su contrato colectivo de trabajo y el nombre del sindicato al que está agremiado.

3.3. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Capítulo X, Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, artículo 34, fracciones I y II

La Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo²⁷⁴, depende de la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos²⁷⁵, la cual tiene la obligación de acordar, coordinar y vigilar el

²⁷⁴ Anteriormente denominada Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, pero que de conformidad al Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de febrero de 2012, actualmente se denomina Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, dirección electrónica:

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5235249&fecha=24/02/2012.

²⁷⁵ Anteriormente denominada Secretaría General de Acuerdos y Asuntos Colectivos, pero que de conformidad al Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de julio de 2013, actualmente se

registro de los contratos colectivos, convenios de administración de contrato ley y reglamentos interiores de trabajo presentados ante la Junta, facultad que establece la fracción V del artículo 18 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a saber:

“De la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos

Artículo 18.- Corresponde a la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos:

...

V. Acordar, coordinar y vigilar el registro de los contratos colectivos, convenios de administración de contrato ley y reglamentos interiores de trabajo presentados ante la Junta;...”

Asimismo, este Reglamento le otorga e impone, a dicha Dirección, la facultad y responsabilidad de atender el registro y control de los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo, que se depositen ante la Junta, así como a “efectuar el análisis de dichos documentos”, vigilando que se cumplan con los requisitos exigidos por la Ley, lo anterior es visible en el artículo 34, fracciones I y II del reglamento en cita, que a continuación se transcribe.

“CAPITULO X

Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo

Artículo 34.- Corresponde a la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo:

- I. Atender el registro y control de los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo, que se depositen ante la Junta;
- II. Analizar los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo, vigilando que cumplan con los requisitos exigidos por la Ley y elaborar el proyecto de acuerdo de registro correspondiente; ...”

3.4. Requisitos de procedencia para el depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, criterios

Para que produzca efectos de depósito el contrato colectivo de trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se revisará que éste satisfaga los siguientes requisitos:

3.4.1. Competencia Federal

Siendo ésta una figura de excepción, debe quedar plenamente acreditada, por lo que la empresa exhibirá acta constitutiva o testimonio notarial certificado acompañado de copia simple fotostática para su cotejo con el documento original, el cual le será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada. En dicha acta o testimonio deberá constar que el objeto social de la empresa explota alguna de las ramas de la industria, previstas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo o que sean empresas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; o bien que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; o ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. En caso de que el patrón sea persona física, se deberá acreditar la competencia federal con la Inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes en donde se describa la actividad preponderante que realice, cuya copia simple quedara en autos.

En los casos en que el objeto social o actividad descrita en el acta constitutiva, testimonio notarial o Inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, con los que se pretenda acreditar la competencia federal, sea ambiguo, se requerirá a la empresa o persona física para que acompañe con el contrato colectivo de trabajo a depositar, una etiqueta o muestra del producto que elabore, fabrique o manufacture a efecto de otorgar mayor seguridad jurídica.

Cuando se trate de contratos para obra determinada de la industria de la construcción, se acreditará la competencia con el contrato de obra pública, fallo de

licitación o adjudicación a la empresa contratante, expedida por la dependencia federal que licitó la obra en cuestión o, en su defecto con el Diario Oficial de la Federación, en donde se encuentre la adjudicación respectiva; documentos que podrán exhibirse en copia simple y que quedaran en autos para su constancia.

3.4.2. Personalidad de las partes contratantes

El Sindicato acreditará su personalidad con la copia certificada de la Toma de Nota del Comité Ejecutivo vigente, expedida por la Dirección General Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva. La representación del Sindicato estará a cargo del Secretario General o por la persona que designe su comité, salvo disposición especial de los estatutos.

La empresa acreditará su personalidad mediante testimonio notarial certificado, en donde conste el poder para actos de administración y dominio de la persona que firma por ella o el nombramiento específico, si firmase el Director General, Gerente General, el Administrador Único o el Presidente del Consejo de Administración. En el caso de que se trate de persona física, ésta acreditará su personalidad con la Inscripción al Registro Federal de Contribuyentes. En ambos casos se solicita una copia simple de la credencial de elector expedida por el Instituto Federal Electoral, donde sea visible tanto el nombre completo de la persona en comento, como su firma, misma que es agregada a los autos.

3.4.3. Legitimidad del sindicato, por rama industrial o por territorio

El sindicato acreditará estar legitimado para agremiar a trabajadores por rama industrial o por territorio, caso en que éstos solo podrán celebrar contratos colectivos aplicables en la entidad federativa que contemple su registro.

- ∞ Legitimación por rama industrial. El sindicato podrá agremiar a trabajadores que presten servicios en empresas de la rama industrial que contemple la denominación del mismo, en caso contrario deberá exhibir su estatuto para probar su radio de acción específico.
- ∞ Legitimación por territorio. Los sindicatos nacionales de industria son los únicos facultados para celebrar contratos colectivos de trabajo en dos o

más entidades federativas; los sindicatos industriales pueden celebrar contratos colectivos de trabajo únicamente en la entidad federativa que contempla su registro, al igual que los sindicatos cuyo registro fue expedido por alguna Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

3.4.4. Requisitos que debe contener el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo

Los requisitos que debe contener el clausulado del contrato colectivo de trabajo, se encuentran enunciados en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra indica:

“Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

En relación al precepto normativo antes reproducido, se mencionará a modo de semblanza, los requisitos correspondientes a analizar que debe cumplir un contrato colectivo de trabajo para ser debidamente depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

∞ **Nombres y domicilios de los contratantes**

Es de relevante importancia que el nombre con el que contrata la empresa, empresas o persona física, sea el mismo que alude el poder notarial o alta de Hacienda, ya que en caso de no coincidir, no tendrá efecto de contrato.

Así mismo, es relevante que se mencionen los domicilios que abarcará el contrato en comento, ya que estos serán los que proteja el mismo, de futuros emplazamientos a huelga.

∞ **Ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo**

La fracción II del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, determina que el contrato colectivo contendrá las empresas y establecimientos que abarque, lo cual se traduce en su radio de acción; es de mencionarse que en la práctica se establece una cláusula, en la cual se acuerda que “aplica para todos los establecimientos y sucursales presentes y futuros de la empresa”, lo anterior es con al ánimo de proteger a la misma, contra posibles emplazamientos a huelga en los domicilios que no tuvieren específicamente registrados. Lo que se conoce como cláusula de aplicación de extensión territorial.

∞ **Su duración**

Basta con que en el contrato se exprese que será por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada. Cabe resaltar que es importante que, en el caso de tratarse de un contrato para obra determinada, se transcriba en el mismo los trabajos que se realizarán, así como el número de licitación y de contrato de obra pública expedido por la dependencia federal que licitó la obra en cuestión.

∞ **Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo se define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, siendo de tres tipos: diurna, nocturna y mixta; la primera comprende entre las seis y las veinte horas; la nocturna entre las veinte y las seis horas; la mixta abarcará periodos de tiempo de la diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, ya que si comprende este tiempo o más, se catalogará como jornada

nocturna. La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media. Así lo disponen los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

∞ **Días de descanso**

Los días de descanso obligatorios señalados por nuestra legislación laboral son: 1º de enero; primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1º de mayo; 16 de septiembre; tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre; 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre; y los que determinen las leyes federales y locales, en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral; tal y como lo establece el artículo 74 de la citada Ley.

∞ **Vacaciones**

En el contrato colectivo de trabajo por lo general se establece el mínimo de vacaciones que señala la Ley, esto es un periodo de seis días laborables para los trabajadores que cumplan más de un año de servicios, aumentando en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios, de acuerdo al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

∞ **Monto de los salarios**

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pudiendo fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión y a precio alzado; la ley señala que se puede fijar de cualquier otra manera por voluntad de las partes, obedeciendo al sentido social proteccionista de la remuneración al trabajador; además, los plazos para el pago del salario no podrán ser mayores de una semana para trabajadores que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, sin embargo, en la práctica puede establecerse el que se cubra el salario diario. El tabulador salarial en el contrato colectivo debe contener la categoría, salario específico y la periodicidad del pago a efecto de otorgar seguridad jurídica para las partes, si faltara dicho tabulador no surte efectos el

contrato colectivo. Lo anterior, conforme a lo previsto por los artículos 82, 83, 88 y 393 de la Ley Federal del Trabajo.

∞ **Capacitación y adiestramiento**

De conformidad con el artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo, en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa.

La ley laboral en su artículo 153-A, catalogó como una obligación que tienen los patrones de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibirla capacitación o el adiestramiento en su trabajo, permitiéndoles elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, entre el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Conforme al artículo 153-B de la ley en cita, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

En términos del artículo 153-C del multicitado ordenamiento legal, la capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los

trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior. Mientras que el adiestramiento tendrá por objeto: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas; hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y en general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

∞ **Capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento**

Los trabajadores de nuevo ingreso que requieran de capacitación o adiestramiento inicial para el empleo que van a desempeñar, serán capacitados conforme a las condiciones generales requeridas para el puesto.

∞ **Comisiones**

La fracción IX del artículo 391 de la Ley de la materia previene que se pacten cláusulas que contengan las bases sobre la integración y funcionamiento de diversas comisiones, regulándose las más comunes que son: participación de utilidades, capacitación o adiestramiento, la que formule el cuadro general de antigüedades y escalafón, seguridad e higiene en el trabajo y la que elabora el reglamento interior de trabajo.

∞ **Demás Estipulaciones**

La Ley laboral faculta a las partes para que agreguen al contrato colectivo condiciones no enumeradas en el artículo 390, con la limitante de que éstas no serán menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento; tal y como lo prevé su artículo 394.

Sin dejar de lado, que con arreglo a lo expuesto por el artículo 3º transitorio de la Ley Laboral, si en los contratos colectivos se establecieren derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede dicho ordenamiento, éstos no producirán efecto legal; entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley. Con la salvedad de que si en dichos contratos se establecieran derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos.

En este apartado, en la práctica es muy común la inserción de la cláusula de exclusión por ingreso, esto es, que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, pero no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo; haciendo la aclaración que respecto a la cláusula de exclusión por expulsión o renuncia, que establecía que el patrón separaría del trabajo a los miembros que renunciarán o fueran expulsados del sindicato contratante, ya no es aplicable, puesto que fue derogada por la reforma de 2012 a Ley Federal del Trabajo; misma que en su artículo 395 sólo establece la cláusula de admisión exclusiva.

De igual forma, podrán insertar cláusulas como: proporcionar ropa de trabajo a los empleados; contratación de seguro de vida y muerte accidental; ayuda económica para los hijos de los trabajadores que aún estén estudiando; las condiciones en las cuales se otorgará el pago de aguinaldos; condiciones para prestar el servicio de alimentos dentro de la empresa; permisos de faltar con goce de sueldo en caso de fallecimiento de algún familiar; nacimiento de hijos, adopción de un infante (tanto para mujeres como para hombres) o nupcias; anticipos a cuenta de salarios por devengar; fomento deportivo para los trabajadores; premios de puntualidad; vales de despensa; la convención de las partes, en que lo no estipulado expresamente en el contrato colectivo de trabajo, pero que lo señale la Ley en beneficio de los trabajadores, se tendrá como pactado; fechas para la revisión del

contrato en lo referente a su clausulado y a su salario; la fecha en la que éste surtirá efectos o bien la expresión de que surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación; por mencionar algunas.

Se considera pertinente señalar que el depósito de los contratos colectivos de trabajo de competencia federal, podrá efectuarse tanto en la sede de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en el Distrito Federal, así como en las Juntas Especiales radicadas fuera de la capital de la República Mexicana (Juntas Foráneas). En el caso de que la recepción en depósito del contrato colectivo o reglamento interior de trabajo sea efectuada en Junta Foránea, ésta al quedar integrada en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y al no estar facultada para el conocimiento y resolución de conflictos colectivos, remitirá los mismos, al archivo de la Junta. Lo anteriormente enunciado en base al segundo párrafo de la fracción V del artículo 616 con relación al tercer párrafo del artículo 606 de la Ley laboral.

“Artículo 616.- Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:..

V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

...

Artículo 606.- La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605...

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

3.5. Procedimiento para el depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los pasos del procedimiento para el depósito de un contrato colectivo de trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje son los siguientes:

- ∞ Se revisará en la base de datos de la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo llamada Sistema Único de Contratos Colectivos de Trabajo (SUCCOT), la existencia de algún contrato colectivo de trabajo aplicable a la misma empresa o persona física, por idéntico ámbito de aplicación y en caso de ser para obra determinada, por igual obra, depositado con fecha anterior a éste. En el caso de existir antecedente no se recibe el pacto contractual en cuestión. En caso que el contrato colectivo provenga de Junta Foránea, éste se recibirá por Oficialía de Partes de Áreas Colectivas, la cual le designará número de folio y sellará con reloj checador, en el que conste el día y hora de su recepción, posteriormente se remitirá a la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, para que ésta revise en su base de datos la existencia de algún antecedente, en caso de hallar alguno, se hará la anotación correspondiente a efecto de no dar trámite al pacto contractual referido, puesto que al haber un contrato colectivo de trabajo debidamente depositado, no puede haber otro que contemple el mismo ámbito de aplicación, lo anterior en base al artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo.
- ∞ Posteriormente se revisará la existencia de algún emplazamiento a huelga en curso, por firma de contrato colectivo de trabajo, presentado por diverso sindicato, recibido con fecha anterior al pacto contractual en cuestión, en contra de la misma empresa o persona física, por idéntico ámbito de aplicación y en caso de ser para obra determinada, por igual obra, en la base de datos (SUCCOT), la cual se encuentra enlazada con la base de datos de la Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga, llamada Sistema de Información y Seguimiento para los Emplazamientos a Huelga (SISEH), en el caso de existir algún trámite, se revisará el estado

procesal de éste, si ya se le asignó fecha y hora, para celebrar audiencia, no se recibe el pacto contractual referido, a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar la seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito. En el caso de los contratos provenientes de Junta Foránea se hace la anotación pertinente para dictar el acuerdo correspondiente de no depósito.

- ∞ Sí no existe antecedente de depósito, ni emplazamiento en curso, se revisará que la documentación cumpla con los requisitos de procedencia para su depósito (competencia federal, personalidad de las partes contratantes, legitimidad del sindicato y demás requisitos que debe contener el clausulado del contrato colectivo de trabajo, enunciados en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo), de no ser así no se recibe la documentación. Si se verifican todos y cada uno de los requisitos, se autoriza su recepción, asignándole número de folio y sello con reloj checador, en el que conste la fecha y hora de su recepción.
- ∞ A continuación, se turnará una copia simple del contrato a la Subcoordinación de Estadística del Trabajo, otra a la Subcoordinación de Análisis de Política Laboral y el original con sus anexos se entregará al área de cómputo para su registro en la base de datos.
- ∞ Una vez registrado en la base de datos, se turnará el original con sus anexos al área de escaneó, ya digitalizado el contrato colectivo, se subirá a la plataforma de internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que en cuanto le sea asignado número de expediente, el pacto contractual pueda ser consultado vía internet por cualquier usuario.
- ∞ Se registra el número de folio del contrato colectivo de trabajo y nombre de la empresa o persona física contratante, en el “libro de huelgas”; en el caso de ser contrato para obra determinada, deberá anotarse el número de folio, nombre de las partes y la obra en que es aplicable.
- ∞ Posteriormente se revisará nuevamente la existencia de algún emplazamiento a huelga en curso en contra de la empresa, persona física, por idéntico ámbito de aplicación y en caso de ser para obra determinada,

por igual obra, en la base de datos de la Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga (SISEH) depositado con anterioridad al pacto contractual en cuestión. En caso de existir algún emplazamiento en trámite, se hará la anotación pertinente para dictar el acuerdo correspondiente de no depósito.

- ∞ Una vez integrado el contrato colectivo con el original, sus anexos y copias, se remitirá dicha documentación al área de dictamen para su análisis integral e instrucción. A fin de otorgar equilibrio y una mejor convivencia entre las partes y prevenir conflictos, así como su resolución y con base en los criterios de certeza, seguridad y justicia, se acordará el depósito del pacto en cuestión. En el caso de no acreditarse fehacientemente algún requisito, se procederá a acordar el requerimiento correspondiente.
- ∞ En base al análisis del contrato, se le asignará número de expediente. Si cumple con todos los requisitos de procedencia para su depósito, se registrará en el libro clasificado por rama de la industria que corresponda. En caso de existir algún emplazamiento a huelga en trámite, de no acreditarse la competencia federal o de no cumplirse con los requisitos de procedencia para su depósito, se registrará el contrato en el libro de no depósito, incompetencias y requerimientos.
- ∞ Se turnará de nueva cuenta el pacto contractual al área de cómputo para que se registre el número de expediente en la base de datos de la Dirección y se elabore la carátula del mismo, que contenga los datos de identificación del expediente, como son: número de expediente, Junta especial correspondiente y nombre de las partes.
- ∞ Se turnará el contrato colectivo junto con su carátula de identificación al archivo para la integración del expediente y alta en su registro interno.
- ∞ De acuerdo al número de expediente, el contrato colectivo se turnará al Secretario de Acuerdos correspondiente, a efecto de elaborar el proyecto de acuerdo correspondiente, de conformidad a la fracción II del artículo 34 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Posteriormente se enviará al Auxiliar de la Dirección para su revisión y autorización.

- ∞ Una vez autorizado por el Auxiliar de la Dirección, se remitirá el expediente con el proyecto de acuerdo propio al Secretario General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos para su visto bueno y firma, de acuerdo a la fracción V del artículo 18 del Reglamento en cita; a la que posteriormente le seguirán las de los representantes de los trabajadores y patrones; y
- ∞ Una vez firmado el acuerdo, se turnará el expediente al archivo para su guarda y custodia.

3.6. Proyectos de acuerdo emitidos por la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo

La Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra facultada en base a la fracción II del artículo 34 de su Reglamento Interior a elaborar el proyecto de acuerdo de registro correspondiente.

“Artículo 34.- Corresponde a la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo:

...

- II. Analizar los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo, vigilando que cumplan con los requisitos exigidos por la Ley y elaborar el proyecto de acuerdo de registro correspondiente;...”

La Dirección elabora proyectos de acuerdo referentes al depósito, requerimiento, no depósito e incompetencia de los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores que le son confiados. Los proyectos de acuerdo en comento contendrán los siguientes datos:

- ∞ Junta Especial correspondiente, de conformidad a la competencia por materia que se le atribuya, en relación a lo previsto en el Diario Oficial de la Federación de fecha lunes 01 de octubre de 2012. Así tenemos que si el objeto de la empresa es el envasar alimentos, la Junta Especial competente por materia será la Dieciséis.

- ∞ Número de Expediente, el cual estará integrado de la siguiente forma:
- ∞ Si se tratara de contrato colectivo de trabajo por tiempo indeterminado se compondrá por las siglas CC a las que le seguirán el número de contrato consecutivo, localizable en el libro de la rama de la industria y de servicios que se trate; el año en el que se registró; la rama industrial y de servicios correspondiente de conformidad al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo con relación a la fracción XXXI, apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la abreviación del estado en el que será aplicable, aclarando que en caso de abarcar 2 o más estados, las siglas propias serán RM y por último el número 1 entre paréntesis, el cual indica que es por tiempo indeterminado. Así tenemos, por ejemplo, que si recibimos un contrato colectivo de trabajo en el año 2014, de una empresa cuyo objeto es envasar alimentos y que su aplicación será en toda la República; la integración de su número de expediente será la siguiente: CC-355/2014-XVI-RM (1).
 - ∞ Si se tratara de contrato colectivo de trabajo por tiempo determinado se compondrá por las siglas CC, a las que le seguirán el número de contrato consecutivo, localizable en el libro de la rama de la industria y de servicios que se trate; el año en el que se registró; la rama industrial y de servicios correspondiente de conformidad al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo con relación a la fracción XXXI, apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la abreviación del estado en el que será aplicable, aclarando que en caso de abarcar 2 o más estados, las siglas propias serán RM y por último el número 2 entre paréntesis, el cual indica que es por tiempo determinado o para obra determinada. Así tenemos, por ejemplo, que si recibimos un contrato colectivo de trabajo en el año 2014, de una empresa que realizará trabajos de fabricación de cobertores por tiempo determinado, cuya aplicación será en el estado de Tlaxcala; la integración de su número de expediente será la siguiente: CC-467/2014-I-TLAX (2).

- ∞ Si se tratara de contrato colectivo de trabajo para obra determinada se compondrá por las siglas CO, a las que le seguirán el número de contrato consecutivo, localizable en el libro de la rama de la construcción; el año en el que se registró; la rama industrial y de servicios correspondiente de conformidad al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo con relación a la fracción XXXI, apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; a la cual le seguirá la letra C que señala que es de construcción; la abreviación del estado en el que será aplicable, aclarando que en caso de abarcar 2 o más estados, las siglas propias serán RM y por último el número 2 entre paréntesis, el cual indica que es por tiempo determinado o para obra determinada. Así tenemos por ejemplo, que si recibimos un contrato colectivo de trabajo en el año 2014, de una empresa que realizará una obra determinada, cuya aplicación será en el estado de Jalisco; la integración de su número de expediente será la siguiente: CO-389/2014-XXIII-C-JAL (2).
- ∞ Si se tratara de convenio de administración de contrato ley se compondrá por las siglas CV a las que le seguirán el número de convenio consecutivo, localizable en el libro de la rama de la industria y de servicios que se trate; el año en el que se registró; la rama industrial y de servicios correspondiente de conformidad al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo con relación a la fracción XXXI, apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la abreviación del estado en el que será aplicable, aclarando que en caso de abarcar 2 o más estados, las siglas propias serán RM y por último el número 1 entre paréntesis, el cual indica que es por tiempo indeterminado. Así tenemos por ejemplo, que si recibimos un convenio de administración del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en el año 2014, cuya aplicación será en el estado de Veracruz; la integración de su número de expediente será la siguiente: CV-76/2014-I-VER (1).
- ∞ Si se trata de reglamento interior de trabajo por tiempo indeterminado se compondrá por las siglas RI, a las que le seguirán el número de reglamento

interior consecutivo, localizable en el libro de la rama de la industria y de servicios que se trate; el año en el que se registró; la rama industrial y de servicios correspondiente de conformidad al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo con relación a la fracción XXXI, apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la abreviación del estado en el que será aplicable, aclarando que en caso de abarcar 2 o más estados, las siglas propias serán RM y por último el número 1 entre paréntesis, el cual indica que es por tiempo indeterminado. Así tenemos por ejemplo, que si recibimos un reglamento interior en el año 2014, de una empresa cuyo objeto es envasar alimentos, cuya aplicación será en toda la República; la integración de su número de expediente será la siguiente: RI-1220/2014-XVI-RM (1).

- ∞ Si se tratara de reglamento interior de trabajo por tiempo determinado se compondrá por las siglas RI, a las que le seguirán el número de reglamento interior consecutivo, localizable en el libro de la rama de la industria y de servicios que se trate; el año en el que se registró; la rama industrial y de servicios correspondiente de conformidad al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo con relación a la fracción XXXI, apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la abreviación del estado en el que será aplicable, aclarando que en caso de abarcar 2 o más estados, las siglas propias serán RM y por último el número 2 entre paréntesis, el cual indica que es por tiempo determinado o para obra determinada. Así tenemos, por ejemplo, que si recibimos un reglamento interior de trabajo en el año 2014, de una empresa que realizará trabajos de fabricación de cobertores por tiempo determinado, cuya aplicación será en el estado de Tlaxcala; la integración de su número de expediente será la siguiente: RI-127/2014-I-TLAX (2).
- ∞ Si se tratara de reglamento interior de trabajo para obra determinada se compondrá por las siglas RI, a las que le seguirán el número de reglamento interior consecutivo, localizable en el libro de la rama de la construcción; el año en el que se registró; la rama industrial y de servicios correspondiente

de conformidad al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo con relación a la fracción XXXI, apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; a la cual le seguirá la letra C que señala que es de construcción; la abreviación del estado en el que será aplicable, aclarando que en caso de abarcar 2 o más estados, las siglas propias serán RM y por último el número 2 entre paréntesis, el cual indica que es por tiempo determinado o para obra determinada. Así tenemos por ejemplo, que si recibimos un reglamento interior de trabajo en el año 2014, de una empresa que realizará una obra determinada, cuya aplicación será en el Estado de Jalisco; la integración de su número de expediente será la siguiente: RI-245/2014-XXIII-C-JAL (2).

- ∞ Nombre de las partes. El primero a referir será el del Sindicato, al cual le seguirá el de la empresa, empresas o persona física contratantes, haciendo la aclaración de que posteriormente al nombre del Sindicato le seguirá la conjunción copulativa “y” y no “vs” puesto que no se trata de un juicio y no hay contención alguna.
- ∞ Lugar y fecha de elaboración del proyecto de acuerdo.
- ∞ Número de folio del contrato colectivo de trabajo, convenio de administración del contrato ley o reglamento interior de trabajo que se trate.
- ∞ En caso de que el proyecto de acuerdo sea referente al **DEPÓSITO** de un contrato colectivo de trabajo, convenio de administración del contrato ley o reglamento interior de trabajo, a saber, se fundamentará de la siguiente forma:
 - ∞ Si se trata de contrato colectivo de trabajo ya sea por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada, se hará la mención que “por reunir los requisitos establecidos en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, se tiene por **DEPOSITADO**” a la hora y día que fue recibido, “iniciando su **VIGENCIA** a partir del día de su depósito de conformidad al artículo 390 de la ley en cita”, salvo que las partes hubiesen convenido fecha distinta, caso en el que se indicará “iniciando su **VIGENCIA** a partir del día”

indicando el día que se hubiese convenido, “en términos de lo dispuesto en la cláusula “x” del citado contrato”.

“Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

Se hace la aclaración que cuando en el contrato se establezcan cláusulas derogadas en la reforma a la nueva Ley laboral vigente a partir del 01 de diciembre de 2012, se tendrán por no puestas, siendo la más frecuente la referente al segundo párrafo del artículo 395 de la ley en mención, que a la letra dice: “Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”. Por lo que en el acuerdo se hará la mención que “En cuanto a la cláusula” indicando el número de la misma “se tiene por no puesta, en virtud de que el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley

Federal del Trabajo fue derogado en la reforma a la nueva Ley laboral vigente a partir del 01 de diciembre de 2012”.

- ∞ Si se trata de convenio de administración del contrato ley se hará la mención que “por reunir los requisitos establecidos en el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo, se tiene por **DEPOSITADO**” a la hora y día que fue recibido, “iniciando su **VIGENCIA** a partir del día de su depósito de conformidad al artículo 390 de la ley en cita”, salvo que las partes hubiesen convenido fecha distinta, caso en el que se indicará “iniciando su **VIGENCIA** a partir del día” indicando el día que se hubiese convenido, “en términos de lo dispuesto en la cláusula “x” del citado convenio”.
- ∞ Si se trata de reglamento interior de trabajo ya sea por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada, se hará la mención que “por reunir los requisitos que establecen los artículos 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo, se tiene por **DEPOSITADO**” a la hora y día que fue recibido, “iniciando su **VIGENCIA** a partir de la misma fecha, de conformidad con lo establecido en el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo”.
- ∞ En caso de que el proyecto de acuerdo sea referente al **REQUERIMIENTO** de un contrato colectivo de trabajo, convenio de administración del contrato ley o reglamento interior de trabajo, regularmente se requiere a las partes fundamentándose de la siguiente forma:
 - ∞ Acrediten la competencia federal, se hará la mención que “atento al contenido del mencionado contrato y toda vez que del objeto social que aparece en el instrumento notarial” tratándose de empresa o “Inscripción al Registro Federal de Contribuyentes” refiriéndose a persona física, “se desprende que la misma no acredita con ello la competencia federal determinada en los artículos 527 de la Ley Federal del Trabajo y 123 fracción XXXI apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; pues dicha actividad no se encuentra contemplada en las ramas industriales señaladas en tales preceptos y con la documentación exhibida no acreditan que la empresa” o “persona física” “realice actividades en virtud

de un contrato o concesión federal; que sea administrada en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal o, en el último de los casos, que dichas actividades las lleve a cabo en zonas de jurisdicción federal. Y siendo la competencia una figura de excepción, esta debe quedar debidamente acreditada en autos, lo que no sucede en el caso concreto; por lo que con fundamento en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo y 123 fracción XXXI apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; se **REQUIERE** a las partes para que en el término de tres días se sirvan exhibir un producto elaborado por la empresa” o en el caso de ser persona física “por la persona física, con el cual pueda acreditar la competencia federal, quedando apercibidas que de no hacerlo se tendrá por **NO DEPOSITADO** el contrato que pretenden registrar y se turnará al Archivo General el presente expediente por falta de interés jurídico”.

- ∞ Quien firma en nombre y representación de la empresa o el sindicato no tiene personalidad jurídica debidamente acreditada, se hará la mención tratándose de la empresa que “no obstante que la empresa exhibe el instrumento notarial número “X”, mismo que obra agregado en el presente expediente, del mismo no se desprende que le haya sido otorgado tal carácter a dicho signante” y por lo que hace al sindicato “toda vez que el mismo se encuentra suscrito por quien dice ser el representante legal del sindicato, carácter que no acredita con documento alguno y siendo que la representación del sindicato debe ser ejercida por el Secretario General, como lo señala el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo; razón por la cual se **REQUIERE** a las partes para que en término de tres días” en el caso de la empresa “se sirva acreditar la personalidad jurídica de quien firma en su nombre y representación mediante la documentación idónea”; refiriéndose al sindicato “previa identificación, el Secretario General se sirva ratificar el contenido del contrato colectivo de referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 376, 391, 692, 693, 735 y 738 de la Ley Federal del Trabajo, quedando apercibidas que de no dar cumplimiento se tendrá por

NO DEPOSITADO el documento que pretenden registrar y se turnará al Archivo General por falta de interés jurídico”.

“Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Artículo 693. Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada.

Artículo 735.- Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Artículo 738.- Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía”.

- ∞ Cuando se establezca un salario inferior al mínimo, se hará la mención que “toda vez que el tabulador de salarios que acompaña al referido contrato, específicamente por lo que hace a las categorías de” se enlistan las mismas “no se ajustan a la tabla de salarios mínimos vigentes a partir del 1º de enero del año en curso, expedida por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y tomando en consideración el artículo 5º fracción V de la Ley Federal del Trabajo que señala que la estipulación que establezca un salario inferior al mínimo no produce efecto legal alguno; y el artículo 393 del mismo ordenamiento legal, que señala que no produce efectos de contrato colectivo de trabajo el convenio al que falta la determinación de los salarios, se **REQUIERE** a las partes para que en el término de **TRES** días aclaren el **TABULADOR DE SALARIOS** exhibido, apercibidas que de no hacerlo, se tendrá por **NO DEPOSITADO** el contrato que pretenden registrar así como sus subsecuentes revisiones en la que insistan en señalar un salario mínimo al general vigente”.

- ∞ En caso de que el proyecto de acuerdo sea referente al **NO DEPÓSITO** de un contrato colectivo de trabajo, convenio de administración del contrato ley o reglamento interior de trabajo a saber, se fundamentará de la siguiente forma:
 - ∞ Si se trata de contrato colectivo de trabajo ya sea por tiempo indeterminado o por tiempo determinado, convenio de administración del contrato ley y reglamento interior de trabajo, regularmente se emite acuerdo de **NO DEPÓSITO**:
 - ∞ Cuando el sindicato no se encuentra debidamente legitimado para agremiar a trabajadores por rama industrial, se hará la mención que “atento a su contenido y toda vez que de la denominación del sindicato se desprende que se trata de un sindicato que únicamente puede agremiar trabajadores” por ejemplo que empaquen alimentos “y el contrato que nos ocupa ejecutará trabajos” digamos de transporte; “por lo que al no

encontrarse debidamente legitimado para agremiar con trabajadores dedicados al transporte, siendo éste un requisito esencial de procedencia con fundamento en los artículos 360 fracción III, 527 y 391 de la Ley Federal del Trabajo, se tiene por **NO DEPOSITADO** el contrato que pretenden registrar”.

- ∞ Cuando el sindicato no se encuentra debidamente legitimado para agremiar a trabajadores por su radio de acción o territorio, se hará la mención que “del análisis de dicha documentación, se desprende que el sindicato no acredita fehacientemente tener legitimación en su radio de acción por entidad federativa para contratar con la empresa al rubro citada, toda vez que de su denominación se desprende que se trata de un sindicato con residencia en “X” estado y el domicilio de la empresa se ubica en el estado” supongamos de Guanajuato, “por lo que se encuentra en diversa Entidad y de acuerdo a la Fracción IV del Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente los Sindicatos Nacionales de Industrias pueden agremiar a trabajadores que presten servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instalados en dos o más Entidades Federativas; en; consecuencia y con fundamento en el artículo 360 fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo, se tiene por **NO DEPOSITADO** el contrato colectivo de trabajo en comento y se ordena se envíe al archivo general como asunto total y definitivamente concluido”.
- ∞ Tratándose de contrato colectivo de trabajo para obra determinada regularmente se emite acuerdo de no depósito:
 - ∞ Cuando las partes no acompañan al mismo, el acta de fallo a través de la cual le fue otorgada la obra a la empresa, se hará la mención que “atento a su contenido y toda vez que no exhiben el acta de fallo correspondiente a la obra determinada, base del contrato colectivo que nos ocupa; al no acreditar la adjudicación de la obra, con fundamento al artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, se tiene por **NO DEPOSITADO** el contrato que pretenden registrar. Remítase el presente expediente al Archivo General por carecer de materia”.

∞ Por la existencia de un emplazamiento a huelga en contra de la misma empresa y obra por firma de contrato colectivo de trabajo, se hará la mención que “analizado que ha sido el mismo, y toda vez que se encuentra interpuesto emplazamiento a huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de contrato colectivo de trabajo, con número de expediente “X”, presentado por diverso sindicato, para la realización de los trabajos consistentes en:” se copiará íntegra la obra referida, “recibido a las” hora y día que fue recibido, “en consecuencia, a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar la seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito, se tiene por **NO DEPOSITADO** el contrato colectivo de trabajo al inicio referido, ordenándose sea remitido al archivo general como asunto total y definitivamente concluido; lo anterior con fundamento en los artículos 387, 440, 442, 443 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo”.

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

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

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

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

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

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

...

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

∞ En caso de que el proyecto de acuerdo sea referente a la **INCOMPETENCIA** de un contrato colectivo de trabajo, convenio de administración del contrato ley o reglamento interior de trabajo, a saber, se fundamentará de la siguiente forma:

- ∞ Tratándose de contrato colectivo de trabajo por tiempo indeterminado o por tiempo determinado, convenio de administración del contrato ley o reglamento interior de trabajo, cuando del objeto social de la empresa contratante, no se desprenda que el mismo sea de competencia federal, se hará la mención que “del análisis de los documentos recibidos, especialmente del objeto social de la empresa que aparece en el testimonio notarial aludido se desprende como actividades que realiza entre otras:” transcribiendo las mismas, “de donde se desprende que únicamente se trata de una empresa” digamos prestadora de servicios, “por lo que no surte la competencia federal determinada en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez, que la actividad que realiza la empresa no se encuentra contemplada dentro de las Ramas Industriales de la fracción I del citado artículo, y no se advierte que se administrada en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, ni actúa en virtud de un contrato o concesión federal, ni ejecuta trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación, en consecuencia, siendo la competencia de cuenta una figura de excepción, ésta debe quedar debidamente acreditada en autos, lo que no sucede en el caso concreto. En virtud de lo anterior, al no quedar debidamente acreditada la competencia federal en autos, con fundamento en los artículos 391 y 527 fracción I y II de la Ley Federal del Trabajo, esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se declara **INCOMPETENTE** para conocer del registro y depósito del citado” ya sea contrato colectivo de trabajo, convenio de administración del contrato ley o reglamento interior de trabajo “de mérito, ordenando que el mismo sea remitido a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de” digamos Querétaro, “para que provea lo conducente, toda vez que el domicilio de la empresa es el ubicado en ese estado”.
- ∞ Tratándose de contrato colectivo de trabajo para obra determinada, cuando el fallo de la obra fuera expedido por el Gobierno de “x” estado, se hará la mención que “del análisis de los documentos recibidos, especialmente del

acta de fallo referente a la obra base del presente contrato, con licitación pública nacional número “x”, se desprende que la misma fue expedida por el Gobierno del estado” digamos que de San Luis Potosí, “por lo que no surte la competencia federal determinada en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, toda vez que no actúa en virtud de un contrato o concesión federal, ni ejecuta trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación, la actividad de la misma no se encuentra contemplada dentro de las Ramas Industriales de la fracción I de los citados artículos y no se advierte que sea administrada en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, en consecuencia, siendo la competencia de cuenta una figura de excepción, ésta debe quedar debidamente acreditada en autos, lo que no sucede en el caso concreto. En virtud de lo anterior, al no quedar debidamente acreditada la competencia federal en autos, con fundamento en los artículos 391 y 527 fracción I y II de la Ley Federal del Trabajo en relación con la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se declara **INCOMPETENTE** para conocer del registro y depósito del citado contrato colectivo de trabajo de mérito, ordenando que el mismo sea remitido a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de San Luis Potosí, para que provea lo conducente, toda vez que la obra a desarrollar se encuentra precisamente en ese estado”.

- ∞ Una vez enlistados los casos más recurrentes en los que puede incurrir un contrato colectivo de trabajo, convenio de administración del contrato ley o reglamento interior de trabajo, finalmente se refiere **“NOTIFÍQUESE.-** Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes de Trabajadores y Patrones que integran la Junta Especial Número “x” y el Secretario General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, **LIC. GUILLERMO E. ROCA SANTOS COY,** en

términos de lo dispuesto por el artículo 18, fracción V del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” que a la letra expone:

“Artículo 18.- Corresponde a la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos:

...

V. Acordar, coordinar y vigilar el registro de los contratos colectivos, convenios de administración de contrato ley y reglamentos interiores de trabajo presentados ante la Junta;...”

Así tenemos, no obstante que la Ley Federal del Trabajo no faculta expresamente a el área competente para realizar el depósito de los contratos colectivos de trabajo, ya sea de la Junta de Conciliación y Arbitraje o Junta Federal o Local de Conciliación, a elaborar proyectos de acuerdo de registro, la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emite proyectos de acuerdo de depósito, requerimiento, no depósito e incompetencia, vigilando que se cumpla con los requisitos exigidos por la Ley, fundamentados en la fracción II del artículo 34 del Reglamento Interior de la Junta en comento, el cual a la letra establece que corresponde a la Dirección “analizar los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos ley y reglamentos interiores de trabajo, vigilando que cumplan con los requisitos exigidos por la Ley y elaborar el proyecto de acuerdo de registro correspondiente”, todo esto, con la finalidad de otorgar a las partes contratantes, seguridad y certeza jurídica. Dando a conocer el momento en que surten efectos de depósito, los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración del contrato ley y reglamento interior de trabajo que le son confiados, o bien solicitando se subsanen, si fuese necesario, posibles errores u omisiones, requiriendo a las partes para que en el término de tres días, presenten la documentación idónea o aclaren lo pertinente, quedando apercibidas que de no hacerlo se tendrá por no depositado el contrato que pretenden registrar y se turnará al Archivo General el expediente que presentan por falta de interés jurídico. Resulta conveniente señalar que cuando la documentación presentada cae bajo este supuesto, su estatus es de registrada, más no de depositada, por lo que si llegasen a emplazar a huelga a la empresa, ésta no se encuentra protegida por ningún contrato,

puesto que no surte efectos de depósito el contrato en comento; favorecería adecuado a nuestro parecer, conceder a las partes un término más largo, a fin de que cumplan con lo requerido, considerando lo idóneo, que fuera de quince días hábiles e imponerles la obligación de hacerlo, de lo contrario se emitirá acuerdo de no depósito.

De igual manera, la Dirección emite proyectos de acuerdo de no depósito al no encontrarse debidamente legitimado el sindicato para contratar, al no acreditar la adjudicación de la obra o bien por la existencia de un emplazamiento a huelga en contra de la misma empresa y obra por firma de contrato colectivo de trabajo. De igual forma puede declararse incompetente de conocer, al no quedar debidamente acreditada la competencia federal, garantizando y procurando el orden, la seguridad y la certeza jurídica a las partes, promoviendo, respetando y protegiendo los derechos laborales y humanos fundamentales tutelados constitucional y laboralmente por la ley, consiguiendo el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Siendo estos lineamientos lo más justo, para mantener una paz laboral.

3.7. Tesis Aisladas y Jurisprudencias aplicables al depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo

A continuación se enlistaran las tesis aisladas y jurisprudencias más utilizadas referentes al depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Es aplicable en lo conducente, la tesis aislada XIX.2o.36 L, sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, marzo de dos mil cinco, página mil noventa y ocho, que dispone:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS.

De la interpretación teleológica del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro,

al constituir un mero requisito publicitario; empero, la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza.

Amparo en revisión 40/2004. Luis Alcaraz Carrasco, Secretario General de la Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música y otras. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Quiroz Soria. Secretario: Edgardo H. Favela Medina”.

Esta tesis advierte que tratándose del depósito de los contratos colectivos de trabajo, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir éste un mero requisito publicitario, aclarando que la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo no lo autoriza, a saber:

“Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

Criterio que deja de lado la seguridad y certeza jurídica que se otorga a las partes contratantes, el analizar que los contratos colectivos de trabajo cumplan con los requisitos exigidos por la ley, tales como: competencia federal, personalidad de las partes contratantes, legitimidad del sindicato y demás requisitos que debe contener el clausulado del contrato colectivo, enunciados en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

En similar sentido, la tesis aislada sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Quinta Época del Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXXIX, página mil seiscientos diecisiete, señala que:

“CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DEPÓSITO DE LOS, ANTE LAS JUNTAS.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen dos clases de funciones: las propiamente jurisdiccionales y las administrativas. Dentro de estas últimas, se encuentra la de admitir en depósito los contratos colectivos de trabajo, a fin de que éstos puedan surtir sus efectos, ya que tal depósito constituye un requisito formal de la ley, que está elevado por la misma, a la categoría de acto solemne, pues sin él no sólo deja de surtir efectos contra tercero, sino aun entre las mismas partes contratantes; debe decirse que el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, no faculta a las Juntas, cuando les es presentado un contrato colectivo para su depósito, para alterar, modificar o nulificar sus términos, ya que en este caso, no se les está instando para que ejerciten su función jurisdiccional, sino la administrativa que permita a las partes cumplir con el requisito formal que la ley exige para que tales contratos surtan sus efectos.

Amparo en revisión en materia de trabajo 1923/46. Salinas de México, S.A. 13 de agosto de 1946. Unanimidad cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Observaciones

Nota: El artículo 45 a que se refiere esta tesis, corresponde al actual 390”.

“Artículo 45 Ley Federal del Trabajo de 1931.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no la hubiere, ante la autoridad municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes”.²⁷⁶

Este criterio marca que dentro de las funciones administrativas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, está la de admitir en depósito los contratos colectivos de trabajo, a fin de que éstos surtan sus efectos, aclarando que el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo (correspondiente al actual artículo 390 de la ley en cita), no faculta a las Juntas, cuando les es presentado un contrato colectivo para su depósito, para alterar, modificar o nulificar sus términos, ya que en este caso, no ejercitan su función jurisdiccional, sino la administrativa que permita a las partes cumplir con el requisito formal que la ley exige para que tales contratos surtan sus efectos. Precizando que como autoridad, la Dirección de Registro de Contratos

²⁷⁶ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, publicada el 28 de agosto de 1931, p. 13, dirección electrónica:
http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=13&seccion=2.

Colectivos y Reglamentos Interiores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ni altera, ni modifica, ni nulifica los términos del contrato en comento ya que lo único que busca, es otorgar seguridad y certeza jurídica a las partes contratantes al analizar que el pacto contractual cumpla con los requisitos de Ley.

En equivalente sentido, la tesis aislada emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Quinta Época del Semanario Judicial de la Federación, Tomo XCVIII; Página mil cuatrocientos treinta y tres, informa:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEPÓSITO DEL.

El artículo 43 de la ley Federal del Trabajo establece que: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no la hubiere, ante la autoridad municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes". Ahora bien, de los términos en que está concebido el citado precepto legal, se deduce que el depósito del contrato colectivo de trabajo, para que éste surta efectos, no es otra cosa que la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin que la misma Junta tenga facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse, para juzgar de su validez o legalidad.

Amparo directo en materia de trabajo 2833/47. Cantina "Río Colorado". 19 de noviembre de 1948. Mayoría de tres votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. Disidente: Luis G. Corona. Engrose: Emilio Pardo Aspe.

Observaciones

Nota: El artículo 43 a que se refiere esta tesis, corresponde al actual 390”.

“Artículo 43 Ley Federal del Trabajo de 1931.- Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que

represente a cada una de las profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa”.²⁷⁷

Tesis que aunque cita al artículo 43, se refiere al 45 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (correspondiente al actual 390), deduciendo del mismo, que el depósito del contrato colectivo de trabajo, para que surta efectos, no es más que la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin que la misma Junta tenga facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse, para juzgar de su validez o legalidad. Haciendo la aclaración que como autoridad, la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no juzga ni su validez, ni su legalidad y que lo único que busca es otorgar seguridad y certeza jurídica a las partes contratantes al analizar que el pacto contractual cumpla con los requisitos de Ley.

Del mismo modo, es de invocar la tesis aislada sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Quinta Época del Semanario Judicial de la Federación, Tomo LIV, página dos mil trescientos veintisiete, que expone:

“CONTRATO COLECTIVO, OPOSICIÓN AL DEPÓSITO DEL.

Si la oposición al depósito de un contrato colectivo, ante las autoridades del trabajo, se basa en el deseo de investigar si el sindicato que obtuvo dicho contrato, es el mayoritario dentro de la empresa, no pueden las Juntas acceder a ella, toda vez que dicha investigación no está autorizada por la ley, a más de que si el sindicato tercero se estima mayoritario y, por lo mismo, con derecho para contratar con la empresa, tienen, en el título V de la Ley Federal del Trabajo, un procedimiento señalado para hacer valer sus derechos, pudiendo recurrir a la huelga, si fuere necesario; pero sin que pueda oponerse al depósito del contrato por la agrupación contratante.

CUARTA SALA

²⁷⁷ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, publicada el 28 de agosto de 1931, p. 12, dirección electrónica:
http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=12&seccion=2.

Amparo en revisión en materia de trabajo 3814/37. Unión de Empleados de Hoteles de Ciudad Juárez. 27 de noviembre de 1937. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Vicente Santos Guajardo”.

Esta tesis sostiene que las Juntas no pueden acceder a investigar si el sindicato que obtuvo el contrato es el mayoritario dentro de la empresa, toda vez que no están autorizadas por la ley, por lo que no pueden oponerse al depósito del contrato por la agrupación contratante. Que en todo caso el sindicato tercero sí se estima mayoritario y, por lo mismo, con derecho para contratar con la empresa, tienen, en el título V de la Ley Federal del Trabajo (De las Coaliciones, Huelgas y Paros²⁷⁸), un procedimiento señalado para hacer valer sus derechos, pudiendo recurrir a la huelga, si fuere necesario; pero sin que pueda oponerse al depósito del contrato por la agrupación contratante.

En otro orden de ideas, tenemos lo sustentado por la tesis aislada del el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, publicada en la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, marzo de dos mil seis; página dos mil doce, de texto:

“HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE EL DEPÓSITO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE FUE PRESENTADO EL PLIEGO DE PETICIONES CORRESPONDIENTE, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.

Si el patrón en contra de quien se dirige el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga con la única finalidad de obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, tiene celebrado uno diverso con otro sindicato, el cual fue depositado ante la Junta con posterioridad a la fecha de presentación del pliego mencionado, ello origina que la autoridad laboral dé por concluido el procedimiento sin importar la etapa en que se encuentre, ni que el depósito del contrato colectivo se haya efectuado con posterioridad al de la presentación del referido pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, toda vez que resultaría improcedente y ocioso continuar con el procedimiento respectivo si el motivo que le dio origen, previsto en la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra satisfecho. Lo anterior es así, si se toma en consideración por

²⁷⁸ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, publicada el 28 de agosto de 1931, p. 26, dirección electrónica:
http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=26&seccion=2.

una parte, que de conformidad con el numeral 388 de la citada ley sólo puede existir un pacto colectivo en la empresa o establecimiento; y por otra, que ni en el incidente de inexistencia de huelga, ni en el procedimiento de imputabilidad de ella, sería posible analizar la nulidad del pacto colectivo depositado, precisamente por no actualizarse alguno de los supuestos establecidos en los artículos 459 y 937 del ordenamiento legal en cita, sino que dicha nulidad debe ser materia de una acción principal ejercitada en un juicio ordinario autónomo. Dicha interpretación legal debe prevalecer por ser la más favorable a la parte trabajadora, en términos de lo dispuesto por el numeral 18 de la ley laboral, toda vez que la continuación del procedimiento de huelga provocaría una grave afectación a los trabajadores huelguistas, consistente en la imposibilidad jurídica de obtener el pago de salarios caídos durante el periodo que dure la suspensión de labores por resolución que declare la inexistencia o falta de justificación de la huelga por haberse satisfecho la razón que le dio origen.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO

Amparo en revisión 442/2005. Editorial Voz e Imagen de Oaxaca, S.A. de C.V. 9 de noviembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera”.

Criterio que hace nugatorio el derecho a huelga, dejando sin materia la pretensión de los trabajadores consistente en la firma de un pacto contractual, al declarar dar por concluido el procedimiento sin importar en la etapa en que se encuentre, al acreditarse el depósito de un contrato colectivo de trabajo ante la Junta, sin importar que su depósito se haya efectuado con posterioridad al de la presentación del referido pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, toda vez que considera resultaría improcedente y ocioso continuar con el procedimiento respectivo si el motivo que le dio origen (la firma del contrato), se encuentra satisfecho. Argumentando que dicha interpretación legal debe prevalecer por ser la más favorable a la parte trabajadora.

También es aplicable, en lo conducente, la tesis aislada sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, publicada en la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, Febrero de dos mil cinco, página mil seiscientos noventa y seis, que expone:

“HUELGA. SI LA FINALIDAD DE SU EMPLAZAMIENTO ES OBTENER LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y APARECE UNO CELEBRADO POR LA MISMA EMPRESA,

DEBIDAMENTE DEPOSITADO ANTE LA JUNTA, DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO EN LA ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, A PESAR DE QUE EL DOMICILIO DONDE SE PRETENDE EMPLAZAR NO COINCIDA CON EL QUE SE CONSIGNÓ EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Conforme a lo establecido por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo no debe darse trámite al escrito de emplazamiento a huelga por el que se pretende exigir la firma de un contrato colectivo cuando ya exista uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; por otra parte, es criterio jurisprudencial de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el que aun cuando la comprobación de la existencia de ese contrato previo se realice con posterioridad a la admisión a trámite del escrito de emplazamiento a huelga debe darse por concluido el procedimiento sin importar la etapa en que se encuentre, dado que sería improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que lo originó aparece satisfecho, criterio que debe regir a pesar de que el domicilio en donde se pretenda emplazar a la empresa difiera del que proporcionó en el contrato colectivo de trabajo, dado que el pacto colectivo alude a fuentes de trabajo, referidas como personas físicas o morales, mas no a domicilios, ya que lo importante es que se trate de la misma empresa que tiene celebrado un contrato colectivo con diverso sindicato y debidamente depositado ante la Junta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO

Amparo en revisión 103/2004. Sindicato de Trabajadores y Empleados en Oficinas Particulares, Industria, Comercio, Gastronómica, y Prestadores de Servicios del Estado de Jalisco. 29 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: Dante Omar Rodríguez Meza.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 202, tesis 252, de rubro: "HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES".

Esta tesis al igual que la anterior, sostiene que debe darse por concluido el procedimiento sin importar en la etapa en que se encuentre, si la finalidad del emplazamiento a huelga es obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo y aparece uno celebrado por la misma empresa, debidamente depositado ante la Junta, siendo criterio jurisprudencial de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el que aún cuando la comprobación de la existencia de ese

contrato previo se realice con posterioridad a la admisión a trámite del escrito de emplazamiento a huelga debe darse por concluido el procedimiento sin importar la etapa en que se encuentre, arguyendo que sería improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que lo originó aparece satisfecho. Actualizando el hecho que a pesar de que el domicilio donde se pretende emplazar no coincida con el que se consignó en el contrato colectivo.

En relación a las anteriores tesis, tenemos lo reafirmado por la jurisprudencia 2a./J. 80/98 en materia laboral, refrendada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Octubre de mil novecientos noventa y ocho, página cuatrocientos nueve, que plantea:

“HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que, previamente a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga al patrón, debe verificar los requisitos de procedibilidad relativos, entre los que se encuentra el cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón que esté depositado en dicho órgano jurisdiccional, cuando el motivo de la huelga se haga consistir únicamente en el otorgamiento y firma del referido pacto, ante lo cual debe negar el trámite al escrito de emplazamiento relativo. La razón jurídica de tal decisión radica en que si conforme a lo dispuesto en el artículo 451, fracción I, del aludido ordenamiento, para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el numeral 450, cuya fracción II establece el de obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de su existencia provocará que el motivo del emplazamiento, al haberse alcanzado, quede sin materia, incumpléndose con uno de los requisitos de procedencia para efectuar el paro. Por tanto, aun cuando la constatación de tal circunstancia se realice con posterioridad a la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento, sin importar la etapa en que éste se halle, porque, además de que resultaría improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que le dio origen aparece satisfecho, su continuación, además de ser contraria a la intención del legislador, podría provocar graves afectaciones a las partes y terceros, consistentes en la imposibilidad

jurídica de que los huelguistas puedan obtener el pago de los salarios caídos durante el periodo que dure el paro de labores, por resolución que declare su inexistencia o falta de justificación, así como la afectación a la producción y disposición de bienes en perjuicio del patrón y la imposibilidad de terceros de ejecutar fallos judiciales sobre el patrimonio que conforma a la empresa.

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 Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 80/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho”.

Jurisprudencia que ratifica lo aseverado por las tesis aisladas que le preceden, advirtiendo que es obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje que, previamente a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga al patrón, debe verificar los requisitos de procedibilidad relativos, entre los que se encuentra el cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón que esté depositado en dicho órgano jurisdiccional, cuando el motivo de la huelga se haga consistir únicamente en el otorgamiento y firma del referido pacto, ante lo cual debe negar el trámite al escrito de emplazamiento relativo. Argumentado que la razón jurídica de tal decisión radica en el hecho de que para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el numeral 450, siendo el recurrente para el caso que nos ocupa el obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de su existencia provocará que el motivo del emplazamiento, al haberse alcanzado, quede sin materia, incumpléndose con uno de los requisitos de procedencia para efectuar el paro. Manteniendo lo anteriormente sustentado al referir que aun cuando la constatación de tal circunstancia se realice con posterioridad a la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento, sin importar la etapa en que éste se halle, observando que resultaría improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que le dio origen aparece satisfecho, haciendo totalmente ineficaz el derecho de huelga, reconocido constitucionalmente como humano fundamental.

Ahora bien, en contravención a lo establecido por los últimos tres criterios en comento, tenemos lo citado por la tesis aislada I.3o.T.25 L (10a.) ratificada por los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral, publicada en la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 11, Octubre de dos mil catorce, Tomo III, página dos mil ochocientos cuarenta y cinco, del tenor literal siguiente:

“EMPLAZAMIENTO A HUELGA. SI SU ÚNICA FINALIDAD ES LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SE OPONE COMO DEFENSA LA EXISTENCIA DE UNO DIVERSO, DEPOSITADO CON POSTERIORIDAD AL EMPLAZAMIENTO, ELLO NO GENERA COMO CONSECUENCIA LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO RELATIVO (INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 80/98).

Si bien la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 80/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 409, de rubro: "HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.", al interpretar el alcance del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo estableció que debe darse por concluido el procedimiento de huelga para celebrar el contrato colectivo, cuando el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, al verificar los requisitos de procedibilidad relativos, constate la existencia de un pacto colectivo celebrado con el patrón, depositado en dicho órgano jurisdiccional, aun cuando esta constatación se realice con posterioridad a la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, ello con el fin de evitar daños y consecuencias para las partes o terceros; sin embargo, dicho criterio es inaplicable cuando el pacto contractual fue depositado con posterioridad al emplazamiento y, por ende, genere como consecuencia la terminación del derecho de huelga, en tanto que el depósito debió efectuarse antes del citado emplazamiento ya que, de estimarlo así, traería como consecuencia anular el derecho a obtener la firma de un pacto colectivo en el que se tengan mejores prestaciones a las señaladas en la ley. Lo anterior se apoya en las normas protectoras que rigen en materia colectiva, pues el derecho de huelga es un derecho humano fundamental, reconocido en los artículos 123, apartado A, fracción XVII, en relación con el 1o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, inciso d), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 8, numeral 1, inciso b), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador",

así como en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos, el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, suscrito por México en 1950 y los Convenios Números 98 y 154, relativos al Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, que si bien, estos dos últimos, no están signados por México, contienen principios y derechos que deben promoverse y hacerse realidad por el hecho de que nuestro país es miembro de la organización citada.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 16/2014. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos "Diecinueve de Septiembre". 3 de abril de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Juana Fuentes Velázquez, secretaria de tribunal autorizada para desempeñar las funciones de Magistrada, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el diverso 42, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes”.

Interpretación que a nuestro parecer resulta justa al declarar inaplicable la jurisprudencia que ampara dar por concluido el procedimiento relativo al emplazamiento a huelga, en cualquier etapa en que se encuentre, cuando se acredite la celebración del contrato colectivo de trabajo por el patrón, si ésta es la única finalidad de la suspensión de labores, cuando el pacto contractual fue depositado con posterioridad al emplazamiento y, por ende, genere como consecuencia la terminación del derecho de huelga, aclarando que el depósito debió efectuarse antes del citado emplazamiento ya que, de estimarlo así, traería como consecuencia anular el derecho a obtener la firma de un pacto colectivo. Lo anterior es apoyado en las normas protectoras que rigen en materia colectiva, pues el derecho de huelga es un derecho humano fundamental, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y diversos pactos y convenios laborales internacionales suscritos y no suscritos por México, que contienen principios y derechos que deben promoverse y hacerse realidad en nuestro país.

De igual forma, se considera relevante referir la tesis aislada emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario

Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro III, de Diciembre de dos mil once, Tomo 1, Décima Época, materia constitucional, Tesis P.LXIX/2011 (9a.), página quinientos cincuenta y dos, de rubro y sumario:

“PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte.

VARIOS 912/2010. 14 de julio de 2011. Mayoría de siete votos; votaron en contra: Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Jorge Mario Pardo Rebolledo con salvedades y Luis María Aguilar Morales con salvedades. Ausente y Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Encargado del engrose: José Ramón Cossío Díaz. Secretarios: Raúl Manuel Mejía Garza y Laura Patricia Rojas Zamudio.

El Tribunal Pleno, el veintiocho de noviembre en curso, aprobó, con el número LXIX/2011(9a.), la tesis aislada que antecede. México, Distrito Federal, a veintiocho de noviembre de dos mil once.

Nota:

En la resolución emitida el 25 de octubre de 2011 por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la solicitud de modificación de

jurisprudencia 22/2011, en el punto único se determinó: "Único. Han quedado sin efectos las tesis jurisprudenciales números P./J. 73/99 y P./J. 74/99, cuyos rubros son los siguientes: 'CONTROL JUDICIAL DE LA CONSTITUCIÓN. ES ATRIBUCIÓN EXCLUSIVA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.' y 'CONTROL DIFUSO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE NORMAS GENERALES. NO LO AUTORIZA EL ARTÍCULO 133 DE LA CONSTITUCIÓN.'", conclusión a la que se arribó en virtud del marco constitucional generado con motivo de la entrada en vigor del Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de junio de 2011.

La tesis P./J. 73/99 y P./J. 74/99 anteriormente citadas aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, agosto de 1999, páginas 18 y 5, respectivamente.

Por ejecutoria del 19 de septiembre de 2012, la Segunda Sala declaró improcedente la contradicción de tesis 283/2012 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis.

Por ejecutoria del 19 de septiembre de 2012, la Segunda Sala declaró improcedente la contradicción de tesis 286/2012 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis".

Tesis que establece que ante la posibilidad de inaplicación de una Ley, el Poder Judicial deberá ejercer un control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, realizando una interpretación en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país (al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano), deberán interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; de igual forma, deberán interpretar en sentido estricto, lo que significa que cuando haya varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deberán, partir de la presunción de constitucionalidad de las leyes, prefiriendo aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; y así mismo, no aplicará la ley cuando las alternativas anteriores no sean posibles. Amén de que lo anterior no afecta, ni rompe con la lógica de los principios de división de

poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte.

Resulta atinente al tema, lo dispuesto por la tesis aislada IV.3o.T.178 L, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, septiembre de dos mil cuatro, página mil setecientos sesenta y cinco, de rubro y texto siguientes:

“HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYE PARA LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EL EXPEDIENTE RELATIVO A UN JUICIO LABORAL SEGUIDO ANTE ELLAS.

El artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo establece que son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones y harán fe en el juicio sin necesidad de legalización; por su parte, el numeral 803 del mismo ordenamiento legal prevé que la Junta deberá solicitar directamente los documentos que se ofrezcan como pruebas cuando se tratan de informes o copias que debe expedir alguna autoridad. Luego entonces, el expediente relativo a un juicio laboral que se haya seguido ante una Junta de Conciliación y Arbitraje constituye para ésta un hecho notorio que puede ser introducido como documental en vía de informe por el propio tribunal de trabajo en un diverso juicio laboral en el que haya sido invocado como antecedente o hecho fundatorio de la acción.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 80/2004. Jesús Quintero Flores. 19 de mayo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Myrna Gabriela Solís Flores”.

Criterio que expone el hecho de que el expediente relativo a un juicio laboral que se haya seguido ante una Junta de Conciliación y Arbitraje constituye para ésta un hecho notorio que puede ser introducido como documental en vía de informe por el propio tribunal de trabajo en un diverso juicio laboral en el que haya sido invocado como antecedente o hecho fundatorio de la acción.

Así como, la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la

Federación 1917-2000, Tomo VI, Materia Común, Tesis 204, página ciento sesenta y seis, que a la letra reza:

“FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN.

De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que también debe señalarse, con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

Séptima Época:

Amparo en revisión 8280/67.-Augusto Vallejo Olivo.-24 de junio de 1968.-Cinco votos.-Ponente: José Rivera Pérez Campos.

Amparo en revisión 3713/69.-Elías Chahín.-20 de febrero de 1970.-Cinco votos.-Ponente: Pedro Guerrero Martínez.

Amparo en revisión 4115/68.-Emeterio Rodríguez Romero y coagraviados.-26 de abril de 1971.-Cinco votos.-Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Amparo en revisión 2478/75.-María del Socorro Castrejón C. y otros.-31 de marzo de 1977.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Carlos del Río Rodríguez.

Amparo en revisión 5724/76.-Ramiro Tarango R. y otros.-28 de abril de 1977.-Cinco votos.-Ponente: Jorge Iñárritu.

Apéndice 1917-1995, Tomo VI, Primera Parte, página 175, Segunda Sala, tesis 260”.

Jurisprudencia que fundamenta de conformidad al artículo 16 de la Constitución Federal el hecho de que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que también debe señalarse, con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

CAPÍTULO CUARTO

EFFECTOS DEL “NO DEPÓSITO” DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR LA EXISTENCIA DE UN EMPLAZAMIENTO A HUELGA PRESENTADO POR DIVERSO SINDICATO Y RECIBIDO CON FECHA ANTERIOR A ÉSTE

En este capítulo se abordaran las situaciones que sobrevienen en virtud del “no depósito” de un contrato colectivo de trabajo, resultante de la existencia de un emplazamiento a huelga en curso por firma de contrato colectivo de trabajo, presentado por diverso sindicato, en contra de la misma empresa o persona física, por idéntico ámbito de aplicación y en caso de ser para obra determinada, por igual obra, presentado previamente al pacto contractual referido. Tomado de un hecho real, razón por la cual y con el ánimo de respetar el derecho de terceros que pudieran verse afectados, se omitirá reproducir nombres personales.

4.1. Acuerdo de “no depósito”

En el momento en que “x” gremio solicita el registro de un contrato colectivo de trabajo de primer depósito ante la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ésta al percatarse en su base de datos de la existencia de algún emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, presentado por diverso sindicato, recibido con antelación al pacto contractual en cuestión, interpuesto en contra de la misma empresa, empresas o persona física, por idéntico ámbito de aplicación y en el caso de ser para obra determinada, por igual obra; a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito, emite un acuerdo otorgándole el carácter de “no depósito” al comentado contrato por encontrarse interpuesto emplazamiento a huelga presentado con fecha anterior a éste (véase anexo 2). Ordenándose su remisión al archivo general por ser asunto total y definitivamente concluido, lo anterior con fundamento en los artículos 387, 440, 442, 443 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, los cuales han sido transcritos en supra líneas.

Artículos que ponderan y consagran el derecho de huelga manifiesto en la Ley Federal del Trabajo, sustentando el hecho de que unos de sus principales objetos será obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

4.2. Solicitud de amparo y protección de la Justicia Federal por parte del sindicato contratante

Lógico es que al sentirse vulnerado en sus derechos el sindicato contratante solicite el amparo y protección de la Justicia Federal, formulando demanda de garantías (véase anexo 3), en contra de las autoridades responsables de la emisión de dicha resolución, por actos violatorios a sus garantías constitucionales. Alegando que el desechamiento del contrato carece de fundamento y motivación jurídica, al no citar los preceptos o normas legales aplicables que sirven de apoyo, ni expresar en los razonamientos evidencia de que el acto reclamado se ajuste a lo que la ley dispone; afectándolo y causándole perjuicio. Arguyendo que como se desprende de la lectura de los preceptos legales invocados (artículos 387, 440, 442, 443 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo), en ninguna de sus partes se enuncia la facultad para determinar el no depósito y menos la remisión del contrato en cuestión, al archivo general, como asunto total y definitivamente concluido, toda vez que sólo se encuentra facultada la Junta, para registrar los contratos colectivos de trabajo y publicar el día y hora en que estos surten efectos a terceros, tomando en cuenta que se cumplió con lo establecido en el artículo 390 de Ley Federal del Trabajo. Refutando que ante la Dirección se presentó documentación idónea y suficiente para el depósito del pacto contractual, cumpliendo fehacientemente con todos y cada uno de los requisitos enunciados por la Ley en cita. Considerando aplicable la siguiente Tesis aislada:

“PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.
XXIII, Marzo de 2006 Tesis Aislada (Laboral)

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXIII, Marzo de 2006; Pág.
2012

HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE EL DEPÓSITO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN

QUE FUE PRESENTADO EL PLIEGO DE PETICIONES CORRESPONDIENTE, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.

Si el patrón en contra de quien se dirige el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga con la única finalidad de obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, tiene celebrado uno diverso con otro sindicato, el cual fue depositado ante la Junta con posterioridad a la fecha de presentación del pliego mencionado, ello origina que la autoridad laboral dé por concluido el procedimiento sin importar la etapa en que se encuentre, ni que el depósito del contrato colectivo se haya efectuado con posterioridad al de la presentación del referido pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, toda vez que resultaría improcedente y ocioso continuar con el procedimiento respectivo si el motivo que le dio origen, previsto en la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra satisfecho. Lo anterior es así, si se toma en consideración por una parte, que de conformidad con el numeral 388 de la citada ley sólo puede existir un pacto colectivo en la empresa o establecimiento; y por otra, que ni en el incidente de inexistencia de huelga, ni en el procedimiento de imputabilidad de ella, sería posible analizar la nulidad del pacto colectivo depositado, precisamente por no actualizarse alguno de los supuestos establecidos en los artículos 459 y 937 del ordenamiento legal en cita, sino que dicha nulidad debe ser materia de una acción principal ejercitada en un juicio ordinario autónomo. Dicha interpretación legal debe prevalecer por ser la más favorable a la parte trabajadora, en términos de lo dispuesto por el numeral 18 de la ley laboral, toda vez que la continuación del procedimiento de huelga provocaría una grave afectación a los trabajadores huelguistas, consistente en la imposibilidad jurídica de obtener el pago de salarios caídos durante el periodo que dure la suspensión de labores por resolución que declare la inexistencia o falta de justificación de la huelga por haberse satisfecho la razón que le dio origen.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 442/2005. Editorial Voz e Imagen de Oaxaca, S.A. de C.V. 9 de noviembre de 2005. Unanimidad de Votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera”.

A continuación se transcriben a la letra los conceptos de violación en los que el sindicato funda su acción:

“El artículo 14 constitucional determina que “Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones derechos, si no mediante juicio seguido en los tribunales previamente establecidos, en que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a la las leyes expedidas con anterioridad al hecho”. Este derecho constitucional tutelado de la garantía de audiencia, atiende dos aspectos,

uno de forma y uno de fondo. El primero comprende la existencia de un juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, siguiendo las formalidades esenciales del procedimiento. El segundo constituye el fin último que persigue la garantía evitar que se deje en estado de indefensión a las partes, con el acto privativo procurando un adecuado equilibrio procesal entre ellas; lo anterior en aras de una sentencia justa apegada a derecho.

Así mismo el artículo 16 constitucional consagra la garantía de legalidad, esto es, que todo acto de autoridad dirigido a los gobernados debe constar por escrito y cumplir con lo inexorablemente con los requisitos de debida motivación y fundamentación.

En este sentido, atendiendo al contenido del citado precepto constitucional, del mismo se desprende la obligación de fundar y motivar todo acto de molestia, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos impone a la autoridad, entendiéndose por lo primero, que deben citar los preceptos legales aplicables o bien las normas legales que sirven de apoyo al mandamiento de referencia y por lo segundo,

Que se debe expresar los razonamientos que pongan en evidencia por lo que la autoridad considera que dicho acto está ajustado exactamente a lo que dispone la ley, manifestando las circunstancias de hecho que se adecuan en el caso concreto a la hipótesis legal.

En efecto la resolución de fecha 11 de octubre del 2012 misma que fue notificada el 14 de noviembre del 2012 hoy afectan al y causan perjuicio al QUEJOSO.

Mismos artículos de la ley federal del trabajo no se aplicaron y los pocos que fueron aplicados no fueron conforme a la ley por lo que hoy solicito el amparo y la protección de la justicia federal.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 386.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES, CON OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGUN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

ARTÍCULO 387.- EL PATRON QUE EMPLEE TRABAJADORES MIEMBROS DE UN SINDICATO TENDRA OBLIGACION DE CELEBRAR CON ESTE, CUANDO LO SOLICITE, UN CONTRATO COLECTIVO.

SI EL PATRON SE NIEGA A FIRMAR EL CONTRATO, PODRAN LOS TRABAJADORES EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA CONSIGNADO EN EL ARTICULO 450.

ARTÍCULO 390.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBERA CELEBRARSE POR ESCRITO, BAJO PENA DE NULIDAD. SE HARA

POR TRIPLICADO, ENTREGANDOSE UN EJEMPLAR A CADA UNA DE LAS PARTES Y SE DEPOSITARA EL OTRO TANTO EN LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O EN LA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION, LA QUE DESPUES DE ANOTAR LA FECHA Y HORA DE PRESENTACION DEL DOCUMENTO LO REMITIRA A LA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

EL CONTRATO SURTIRA EFECTOS DESDE LA FECHA Y HORA DE PRESENTACION DEL DOCUMENTO, SALVO QUE LAS PARTES HUBIESEN CONVENIDO EN UNA FECHA DISTINTA.

ARTÍCULO 391.- EL CONTRATO COLECTIVO CONTENDRA:

- I. LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS CONTRATANTES;
- II. LAS EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS QUE ABARQUE;
- III. SU DURACION O LA EXPRESION DE SER POR TIEMPO INDETERMINADO O PARA OBRA DETERMINADA;
- IV. LAS JORNADAS DE TRABAJO;
- V. LOS DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES;
- VI. EL MONTO DE LOS SALARIOS;
- VII. LAS CLAUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTOS QUE COMPRENDA;
- VIII. DISPOSICIONES SOBRE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO INICIAL QUE SE DEBA IMPARTIR A QUIENES VAYAN A INGRESAR A LABORAR A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO;
- IX. LAS BASES SOBRE LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBAN INTEGRARSE DE ACUERDO CON ESTA LEY; Y,
- X. LAS DEMAS ESTIPULACIONES QUE CONVENGAN LAS PARTES.

ARTÍCULO 394.- EL CONTRATO COLECTIVO NO PODRA CONCERTARSE EN CONDICIONES MENOS FAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES QUE LAS CONTENIDAS EN CONTRATOS VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

ARTÍCULO 395.- EN EL CONTRATO COLECTIVO PODRA ESTABLECERSE QUE EL PATRON ADMITIRA EXCLUSIVAMENTE COMO TRABAJADORES A QUIENES SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO CONTRATANTE. ESTA CLAUSULA Y CUALESQUIERA OTRAS QUE ESTABLEZCAN PRIVILEGIOS EN SU FAVOR, NO PODRAN APLICARSE EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES QUE NO FORMEN PARTE DEL SINDICATO Y QUE YA PRESTEN SUS SERVICIOS EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO CON ANTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE EL SINDICATO SOLICITE LA

CELEBRACION O REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO Y LA INCLUSION EN EL DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

PODRÁ TAMBIEN ESTABLECERSE QUE EL PATRON SEPARARA DEL TRABAJO A LOS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN EXPULSADOS DEL SINDICATO CONTRATANTE.²⁷⁹

ARTÍCULO 396.- LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO SE EXTIENDEN A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, AUNQUE NO SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO QUE LO HAYA CELEBRADO, CON LA LIMITACIÓN CONSIGNADA EN EL ARTICULO 184.

ARTÍCULO 397.- EL CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO DETERMINADO O INDETERMINADO, O PARA OBRA DETERMINADA, SERA REVISABLE TOTAL O PARCIALMENTE, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 399.

ARTÍCULO 398.- EN LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

I. SI SE CELEBRO POR UN SOLO SINDICATO DE TRABAJADORES O POR UN SOLO PATRON, CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRA SOLICITAR SU REVISIÓN;

II. SI SE CELEBRO POR VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, LA REVISION SE HARA SIEMPRE QUE LOS SOLICITANTES REPRESENTEN EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LA TOTALIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS SINDICATOS, POR LO MENOS; Y

III. SI SE CELEBRO POR VARIOS PATRONES, LA REVISION SE HARA SIEMPRE QUE LOS SOLICITANTES TENGAN EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CONTRATO, POR LO MENOS.

ARTÍCULO 399.- LA SOLICITUD DE REVISION DEBERA HACERSE, POR LO MENOS, SESENTA DIAS ANTES:

I. DEL VENCIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO DETERMINADO, SI ÉSTE NO ES MAYOR DE DOS AÑOS;

II. DEL TRANSCURSO DE DOS AÑOS, SI EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO TIENE UNA DURACION MAYOR; Y

III. DEL TRANSCURSO DE DOS AÑOS, EN LOS CASOS DE CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA.

²⁷⁹ Párrafo derogado actualmente, de conformidad a la reforma a la Ley Federal de Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012, dirección electrónica: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012.

PARA EL COMPUTO DE ESTE TERMINO SE ATENDERA A LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO Y, EN SU DEFECTO, A LA FECHA DEL DEPOSITO.

ARTÍCULO 399 BIS.- SIN PERJUICIO DE LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 399, LOS CONTRATOS COLECTIVOS SERAN REVISABLES CADA AÑO EN LO QUE SE REFIERE A LOS SALARIOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA.

LA SOLICITUD DE ESTA REVISION DEBERA HACERSE POR LO MENOS TREINTA DIAS ANTES DEL CUMPLIMIENTO DE UN AÑO TRANSCURRIDO DESDE LA CELEBRACION, REVISION O PRORROGA DEL CONTRATO COLECTIVO.

ARTÍCULO 400.- SI NINGUNA DE LAS PARTES SOLICITO LA REVISION EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 399 O NO SE EJERCITO EL DERECHO DE HUELGA, EL CONTRATO COLECTIVO SE PRORROGARA POR UN PERIODO IGUAL AL DE SU DURACION O CONTINUARA POR TIEMPO INDETERMINADO.

ARTÍCULO 401.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TERMINA:

I. POR MUTUO CONSENTIMIENTO;

II. POR TERMINACION DE LA OBRA; Y

III. EN LOS CASOS DEL CAPITULO VIII DE ESTE TITULO, POR CIERRE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SIEMPRE QUE EN ESTE ULTIMO CASO, EL CONTRATO COLECTIVO SE APLIQUE EXCLUSIVAMENTE EN EL ESTABLECIMIENTO.

ARTÍCULO 402.- SI FIRMADO UN CONTRATO COLECTIVO, UN PATRON SE SEPARA DEL SINDICATO QUE LO CELEBRO, EL CONTRATO REGIRA, NO OBSTANTE, LAS RELACIONES DE AQUEL PATRON CON EL SINDICATO O SINDICATOS DE SUS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 403.- EN LOS CASOS DE DISOLUCION DEL SINDICATO DE TRABAJADORES TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO O DE TERMINACION DE ESTE, LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTINUARAN VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

Así como la jurisprudencia:

Tesis XIX.2º.36 L Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena
Época 179 071 127 de 875

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

XXI, Marzo de 2005 Pág. 1098

Tesis

Aislada

(Laboral)

[Ta]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI, Marzo de 2005; Pág. 1098

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS.

De la interpretación teleológica del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 40/2004. Luis Alcaraz Carrasco, Secretario General de la Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música y otras. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Quiroz Soria. Secretario: Edgardo H. Favela Medina.

Tesis III.2o.T. 140 L Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Novena Época 179 301 130 de 875

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
TERCER CIRCUITO. XXI, Febrero de 2005 Pág. 1696 Tesis
Aislada (Laboral)

[TA]; 9a. Época, T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI, Febrero de 2005; Pág. 1696

HUELGA. SI LA FINALIDAD DE SU EMPLAZAMIENTO ES OBTENER LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y APARECE UNO CELEBRADO POR LA MISMA EMPRESA, DEBIDAMENTE DEPOSITADO ANTE LA JUNTA, DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO EN LA ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, A PESAR DE QUE EL DOMICILIO DONDE SE PRETENDE EMPLAZAR NO COINCIDA CON EL QUE SE CONSIGNÓ EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Conforme a lo establecido por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo no debe darse trámite al escrito de emplazamiento a huelga por el que se pretende exigir la firma de un contrato colectivo cuando ya exista uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; por otra parte, es criterio jurisprudencial de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el que aun cuando la comprobación de la existencia de ese contrato previo se realice con posterioridad a la admisión a trámite del escrito de emplazamiento a huelga debe darse por concluido el procedimiento sin importar la etapa en que se encuentre, dado que sería improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que lo originó aparece satisfecho, criterio que debe regir a pesar de que el domicilio en

donde se pretenda emplazar a la empresa difiera del que proporcionó en el contrato colectivo de trabajo, dado que el pacto colectivo alude a fuentes de trabajo, referidas como personas físicas o morales, mas no a domicilios, ya que lo importante es que se trate de la misma empresa que tiene celebrado un contrato colectivo con diverso sindicato y debidamente depositado ante la Junta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 103/2004. Sindicato de Trabajadores y Empleados en Oficinas Particulares, Industria, Comercio, Gastronómica, y Prestadores de Servicios del Estado de Jalisco. 29 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: Dante Omar Rodríguez Meza.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 202, tesis 252, de rubro: "HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES."

| | | |
|---------|-------------------------------------|--------------|
| Tesis | Semanario Judicial de la Federación | Quinta Época |
| 380 459 | 9 de 10 | |

| | | |
|-------------|---------------|-------------------------|
| Cuarta Sala | LIV Pág. 2327 | Tesis Aislada (Laboral) |
|-------------|---------------|-------------------------|

[TA]; 5a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; LIV; Pág. 2327

CONTRATO COLECTIVO, OPOSICION AL DEPOSITO DEL.

Si la oposición al depósito de un contrato colectivo, ante las autoridades del trabajo, se basa en el deseo de investigar si el sindicato que obtuvo dicho contrato, es el mayoritario dentro de la empresa, no pueden las Juntas acceder a ella, toda vez que dicha investigación no está autorizada por la ley, a más de que si el sindicato tercero se estima mayoritario y, por lo mismo, con derecho para contratar con la empresa, tienen, en el título V de la Ley Federal del Trabajo, un procedimiento señalado para hacer valer sus derechos, pudiendo recurrir a la huelga, si fuere necesario; pero sin que pueda oponerse al depósito del contrato por la agrupación contratante.

Amparo en revisión en materia de trabajo 3814/37. Unión de Empleados de Hoteles de Ciudad Juárez. 27 de noviembre de 1937. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Vicente Santos Guajardo".

Una vez expuesto lo anterior, la Asociación contratante solicita la suspensión del acto reclamado y tenerse por depositado y registrado el contrato colectivo de trabajo, así como la publicación del día y la hora en que surte sus

efectos contra terceros y en su oportunidad dictar sentencia concediéndole el amparo de la justicia federal.

4.3. Competencia del Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo para conocer del presente asunto

Con fundamento en los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1 fracción I, 36, 114, 116, 147 y demás relativos de la Ley de Amparo²⁸⁰, **SE ADMITE** a trámite, la demanda correspondiente y se le asigna número al juicio de amparo. Pidiéndole a la autoridad responsable su respectivo informe justificado. Fijando hora y fecha para la celebración de la audiencia constitucional para proveer lo conducente (véase anexo 4).

4.4. Informe Justificado de la autoridad responsable

El informe justificado es rendido por el Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos²⁸¹ de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en la fracción V del artículo 18 del Reglamento Interior de ésta Federal, que a la letra expone:

“Artículo 18.- Corresponde a la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos:

...

V. Acordar, coordinar y vigilar el registro de los contratos colectivos, convenios de administración de contrato ley y reglamentos interiores de trabajo presentados ante la Junta;...”

En el informe justificado, la responsable declara que el acto reclamado consistente en: “EL NO DEPÓSITO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”, es cierto (véase anexo 5), negándose que el mismo contenga las violaciones constitucionales que señala el quejoso en su demanda de garantías. Controviendo el concepto de violación (acuerdo de no depósito) aducido por el Sindicato, dictado por la autoridad responsable, ya que éste, en su opinión violenta en su perjuicio las garantías de audiencia y legalidad sustentadas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 386,

²⁸⁰ Artículo 107 LA, fracción IV Amparo Indirecto interpuesto en contra de un acto fuera de juicio, atribuido a órganos jurisdiccionales de trabajo.

²⁸¹ Actualmente Secretario General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos.

387, 390, 391, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 399 Bis, 400, 401, 402 y 403 de la Ley Federal del Trabajo, siendo estos últimos artículos aplicables a la contratación colectiva de la ley en materia laboral. Sosteniendo lo anterior, en el hecho de que la autoridad responsable al emitir el acto reclamado tenía la obligación de fundar y motivar, debiendo citar los preceptos legales aplicables o bien las normas legales que sirvieron de apoyo para dictar el mismo; agregando, que la autoridad responsable debió expresar los razonamientos que pongan en evidencia que el acto reclamado emitido se ajustó a lo que dispone la ley, y que por lo tanto la resolución impugnada, afecta y causa perjuicio al ahora impetrante de garantías.

Negando lo manifestado por el Sindicato quejoso en el concepto de violación, en virtud de que el acto reclamado se encuentra apegado a derecho, por lo que la autoridad responsable niega que haya violado en su perjuicio los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 386, 387, 390, 391, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 399 bis, 400, 401, 402 y 403 de la Ley Federal del Trabajo.

Ya que contrariamente a lo señalado por la impetrante de garantías, una vez que la Secretaría General de Acuerdos y Asuntos Colectivos²⁸² de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, analizó el contrato colectivo en mención y sus anexos, encontró interpuesto emplazamiento a huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de contrato colectivo de trabajo, presentado por sindicato diverso, recibido con fecha anterior a éste, en consecuencia esta autoridad tuvo por no depositado el contrato colectivo, archivando el asunto como total y definitivamente concluido con fundamento en lo dispuesto por los artículos 387, 440, 442, 443 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar la seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito.

Sirviendo de apoyo a lo anterior, se cita lo dispuesto por la tesis IV.3o.T.178 L, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,

²⁸² Actualmente Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos.

Novena Época, Tomo XX, Septiembre de 2004, página mil setecientos sesenta y cinco de rubro y texto siguientes:

“HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYE PARA LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EL EXPEDIENTE RELATIVO A UN JUICIO LABORAL SEGUIDO ANTE ELLAS.

El artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo establece que son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones y harán fe en el juicio sin necesidad de legalización; por su parte, el numeral 803 del mismo ordenamiento legal prevé que la Junta deberá solicitar directamente los documentos que se ofrezcan como pruebas cuando se tratan de informes o copias que debe expedir alguna autoridad. Luego entonces, el expediente relativo a un juicio laboral que se haya seguido ante una Junta de Conciliación y Arbitraje constituye para ésta un hecho notorio que puede ser introducido como documental en vía de informe por el propio tribunal de trabajo en un diverso juicio laboral en el que haya sido invocado como antecedente o hecho fundatorio de la acción”.

Por otra parte, la autoridad expone que es infundado lo manifestado por el sindicato quejoso, ya que ésta cumplió con los requisitos de fundamentación y motivación contenidos en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que en la especie se citaron los preceptos legales aplicables al caso, así como, las razones y motivos que se ajustan a las hipótesis legales que se invocaron como apoyo de lo señalado en el citado acuerdo, de lo que resulta evidente que el caso concreto se adecua a la norma invocada.

Lo anterior, acorde con la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo VI, Materia Común, Tesis 204, página ciento sesenta y seis, de rubro:

“FUNDAMENTACION Y MOTIVACIÓN. De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que también debe señalarse, con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas”.

Acreditando así la constitucionalidad del acto reclamado.

4.5 Resolución del Juzgado de Distrito

En audiencia pública, el Juez de Distrito procede a celebrar la audiencia constitucional. De la demanda y demás constancias de autos y del informe justificado rendido por la autoridad responsable, el Juez acuerda tenerse por hecha la relación que antecede para que surta sus efectos legales. Acto seguido, abre el periodo probatorio, en el que la Secretaria da cuenta con las copias certificadas del expediente en cuestión que remitió junto con su informe justificado el Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos, de igual manera, da cuenta con las copias fotostáticas que acompañó el quejoso a su libelo constitucional. Por lo que el Juez acuerda con fundamento en la Ley de Amparo, admitir las probanzas antes relacionadas, las cuales se desahogan en razón de su propia y especial naturaleza. Y al no haber pruebas pendientes que desahogar, se cierra el presente periodo. Acto continuo, en el periodo de alegatos no se da cuenta de promoción alguna y se hace constar que la Agente del Ministerio Público Federal adscrita no formuló pedimento. Por lo que el Juez acuerda que al no haber alegatos de las partes, ni pedimento de la Agente del Ministerio Público de la Federación adscrita, también declara cerrado este período y, por lo tanto, el Juez tiene por visto el expediente y procede a dictar la siguiente resolución:

“... Ahora bien, de los preceptos normativos antes reproducidos, en lo que concierne al tema del registro de los Contratos Colectivos de Trabajo, se obtiene que en el numeral 390, se establece que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; así como que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Por su parte, el artículo 391 de la misma legislación, establece los requisitos que debe contener el pacto obrero, a saber: los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la

capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y las demás estipulaciones que convengan las partes. De igual forma, **es menester precisar que en ninguno de los artículos antes transcritos se establece alguna causal para negar el registro del Contrato Colectivo de Trabajo.**

En el mismo orden de ideas, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la tesis publicada en el tomo LXXXIX, del Semanario Judicial de la Federación, página 1617, correspondiente a la Quinta Época, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen dos clases de funciones: las propiamente jurisdiccionales y las administrativas. Dentro de estas últimas, se encuentra la de admitir en depósito los contratos colectivos de trabajo, a fin de que éstos puedan surtir sus efectos, ya que tal depósito constituye un requisito formal de la ley, que está elevado por la misma, a la categoría de acto solemne, pues sin él no sólo deja de surtir efectos contra tercero, sino aún entre las mismas partes contratantes; asimismo precisó que las Juntas carecen de facultades, cuando les es presentado un contrato colectivo para su depósito, para alterar, modificar o nulificar sus términos, ya que en este caso, no se les está instando para que ejerciten su función jurisdiccional, sino la administrativa que permita a las partes cumplir con el requisito formal que la ley exige para que tales contratos surtan sus efectos.

Lo antes expuesto encuentra apoyo en la tesis cuyos datos de localización ya se mencionaron, cuyo rubro y texto son:

“CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DEPÓSITO DE LOS, ANTE LAS JUNTAS. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen dos clases de funciones: las propiamente jurisdiccionales y las administrativas. Dentro de estas últimas, se encuentra la de admitir en depósito los contratos colectivos de trabajo, a fin de que éstos puedan surtir sus efectos, ya que tal depósito constituye un requisito formal de la ley, que está elevado por la misma, a la categoría de acto solemne, pues sin él no sólo deja de surtir efectos contra tercero, sino aun entre las mismas partes contratantes; debe decirse que el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, no faculta a las Juntas, cuando les es presentado un contrato colectivo para su depósito, para alterar, modificar o nulificar sus términos, ya que en este caso, no se les está instando para que ejerciten su función jurisdiccional, sino la administrativa que permita a las partes cumplir con el requisito formal que la ley exige para que tales contratos surtan sus efectos”.

Por otro lado, en el caso concreto que se plantea la autoridad laboral negó al sindicato quejoso el registro del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado con la empresa ..., para la obra “...”, **bajo el argumento de que**

se encontraba interpuesto el emplazamiento a Huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de Contrato Colectivo de Trabajo,

con número de expediente III-.../2012, presentado por el sindicato ..., el cual fue recibido a las catorce horas con treinta y cinco (14:35), minutos del veinticinco de septiembre de dos mil doce, en tanto que el escrito del sindicato quejoso fue presentado a las once horas con cincuenta y cinco minutos (11:55), del cuatro de octubre de dos mil doce; invocó como fundamento de su resolución los artículos 387, 440, 442, 443 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Bajo las anteriores premisas, se arriba a la conclusión de que, fue ilegal el proceder de las autoridades responsables si se parte de la base de que, los artículos 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan lo concerniente a la celebración, registro y formalidades que debe satisfacer el Contrato Colectivo de Trabajo, no establecen como causa para negar el registro solicitado el hecho de que se encuentre interpuesto un emplazamiento a Huelga en contra de la misma empresa y obra, a fin de obtener la firma de diverso pacto obrero; máxime que de la lectura de los citados fundamentos que se invocaron en el acuerdo reclamado (transcritos con anterioridad), tampoco se desprende ninguna facultad para que la autoridad de instancia niegue el registro del Contrato Colectivo de Trabajo solicitado.

Aunado a lo anterior, debe precisarse que el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, no es otra cosa que la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin que la misma Junta tenga facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse para juzgar de su validez, puesto que únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlo y registrarlo, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza.

Sirve de apoyo a lo así razonado, la tesis aislada emitida por la extinta cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta época, página 1433, del contenido siguiente:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEPÓSITO DEL. El artículo 43 de la ley Federal del Trabajo establece que: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no la hubiere, ante la autoridad municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes". Ahora bien, de los términos en que está concebido el citado precepto legal, se deduce que el depósito del contrato colectivo de trabajo, para que éste surta efectos, no es otra cosa que la

materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin que la misma Junta tenga facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse, para juzgar de su validez o legalidad”.

Así como la diversa tesis XIX.2o.36 L, sostenida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, visible en el semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXI, marzo de 2005, Novena época, página 1098, del literal siguiente:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS. De la interpretación teleológica del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza”.

En las relacionadas circunstancias, lo que procede es conceder el amparo y protección de la justicia federal solicitados para el efecto de que la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión del Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos²⁸³ de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dejen insubsistente el acuerdo de **once de octubre de dos mil doce**,²⁸⁴ emitido en el expediente laboral CND-.../2012-XXIII-C-PUE (2), y/o CND-.../12-XXIII-C-PUE. (2), y en su lugar, con plenitud de jurisdicción, emitan otro, en el que provean sobre el registro del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el sindicato quejoso y la empresa ..., prescindiendo de la consideración de que se encuentra interpuesto un emplazamiento a huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, con número de expediente III-.../2012, presentado por el sindicato ..., en los términos de la presente resolución.

Por lo expuesto y fundado, y con apoyo además en los artículos 76, 77, 78, 80 y 155 de la Ley de Amparo, se

RESUELVE

ÚNICO. La justicia de la unión **AMPARA Y PROTEGE** al **SINDICATO...**, en contra del acto que reclamó de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión del Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos²⁸⁵ de la Junta Federal de Conciliación y

²⁸³ Actualmente Secretario General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos.

²⁸⁴ Referente al acuerdo de “no depósito”.

²⁸⁵ Actualmente Secretario General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos.

Arbitraje, consistente en el acuerdo de **once de octubre de dos mil doce**, emitido en el expediente laboral CND-.../2012-XXIII-C-PUE (2), y/o CND-.../12-XXIII-C-PUE. (2). El amparo se concede para el efecto precisado en la parte final del último considerando”. (véase anexo 5).

Dejando, de tal suerte, insubsistente el acuerdo de “no depósito” en cumplimiento a la sentencia, ordenando, como consecuencia, de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo y por no existir impedimento legal alguno, el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo en comento (véase anexo 6).

4.6. Supuesto de ceñimiento a la letra por lo señalado en los artículos 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo y por lo establecido por los Juzgados de Distrito

Si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ciñera a la letra, a lo señalado por los artículos 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo y por lo establecido por los Juzgados de Distrito, admitiendo todos los contratos colectivos de trabajo que le son presentados a efecto de su depósito, tomando dicho depósito lisa y llanamente como la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, teniéndolo como un mero requisito publicitario y no se realizará análisis alguno de su contenido, ni se revisará la existencia de algún emplazamiento a huelga presentado con fecha anterior al pacto contractual en mención, qué seguridad y certeza jurídica podría brindarse a las partes contratantes de que el contenido de su pacto, no contraría lo enunciado por el mismo ordenamiento laboral o de que sus cláusulas no van en detrimento de los derechos de los trabajadores agremiados o para el caso de la asociación emplazante, no se estaría violentando el derecho de huelga ejercido por la misma, derecho humano fundamental reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y diversos pactos y convenios laborales internacionales. Y si existiera un contrato colectivo que abarcará “X” ámbito de aplicación y se depositará otro idéntico, no se provocaría un conflicto entre sindicatos.

Qué lugar tomaría la autoridad responsable, cómo podría garantizar y procurar el orden, la seguridad y la certeza jurídica, en el ámbito de su competencia;

en verdad estaría cumpliendo con su obligación de ejercer un control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, interpretando el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos, prefiriendo aquella interpretación jurídica que evite incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; cumpliría con lo signado internacionalmente por México, en referencia a lo que rigen las normas internacionales en materia colectiva; realmente estaría asegurando su primacía y aplicación efectiva.

Estaríamos presentes a un verdadero caos ante el depósito indiscriminado de contratos colectivos, creando situaciones de desorden, inseguridad e incertidumbre jurídica, poniendo en duda la credibilidad del Estado ante los gobernados.

4.7. Aprobación de la procedencia o improcedencia del depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo

Partiendo de la idea de que el derecho está formado por un conjunto de normas jurídicas, que juntas hacen un todo, se sostiene que éste no se puede aplicar por partes, hay que verlo a la luz de que es “un todo integral” que regula actividades humanas, situaciones de hecho y situaciones sociales.

Razón por la cual y en atención al principio de seguridad y certeza jurídica que debe regir en la esfera de las partes contratantes y terceros que en determinado momento puedan resultar afectados por el registro de un contrato colectivo, éste debe analizarse a la luz de todos los supuestos de la Ley Federal del Trabajo y del derecho en general y no limitarse a lo que determinan los artículos 390 y 391 de la Ley laboral. Y si bien la recepción y depósito del pacto contractual es un acto administrativo, las documentales exhibidas deben satisfacer los requisitos de procedencia a efecto de procurar seguridad y certeza jurídica a las partes en el acuerdo que se emite.

Siendo necesario el que se analicen los supuestos de competencia, personalidad de las partes, legitimidad del sindicato contratante y se verifique que el pacto contractual satisfaga con todos los requisitos enunciados por el artículo 391 de la ley en cita, examinando que el clausulado no contrarié lo enunciado por el mismo

ordenamiento laboral o vaya en detrimento de los derechos de los trabajadores agremiados.

Así mismo, es preponderante el hecho de revisar la existencia de algún emplazamiento a huelga interpuesto en contra de la misma empresa y ámbito de aplicación, por firma de contrato colectivo, recibido con fecha anterior al pacto contractual a depositar, a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar la seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito, de otra forma, se haría nugatorio.

Resulta atinente mencionar, que la huelga es un derecho humano fundamental reconocido y consagrado tanto en nuestra Carta Magna como en diversos pactos y convenios laborales internacionales suscritos por México, así como en la Ley Federal del Trabajo; como medio de defensa que utiliza la coalición obrera para reivindicar la calidad humana de sus agremiados buscando en todo momento reducir el desequilibrio económico existente entre los factores de la producción, medida de coacción, que hace posible que la suspensión de labores se dé dentro de un marco legal y se constituya como la manera más común y eficiente con la que los asalariados buscan conseguir logros de mayores beneficios respecto de las condiciones que rigen su relación de trabajo.

Motivo por el que se estima inadecuado el hecho de que por un criterio interpretativo legal, se declare por concluido un procedimiento de huelga sin importar en la etapa en que se encuentre, al acreditarse el depósito de un contrato colectivo de trabajo, aún cuando su depósito se haya efectuado con posterioridad a la presentación del referido pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, toda vez que se considera resultaría improcedente y ocioso continuar con el procedimiento respectivo si el motivo que le dio origen (la firma del contrato), se encuentra satisfecho. Aunque se argumente que dicha interpretación legal debe prevalecer por ser la más favorable a la parte trabajadora. Bajo este perfil se considera relevante comentar que bastaría con que la empresa a quien se le exige la celebración de un contrato colectivo de trabajo, exhibiera dentro del procedimiento, la existencia de un pacto celebrado con otra organización sindical, registrado con posterioridad al escrito

de petición con emplazamiento a huelga, para que éste se diera por concluido; con lo cual se dejaría a la potestad de las partes la tutela del derecho que se pretende exigir, haciéndolo ineficaz.

Pasando por alto el carácter de depositario que tiene la empresa al presentarse un emplazamiento a huelga, en donde a la misma se le suspende toda ejecución de sentencia, así como tampoco podrá practicársele embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en su contra, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados.

Destaca también el hecho de no dejar de lado el principio general del derecho “primero en tiempo, primero en derecho”, debiendo la autoridad dirimir el acto que primeramente ingresa, ya que éste tiene preferencia sobre cualquier otro que ingrese con posterioridad, y al ser la asociación emplazante la primera en ejercer el derecho por firma de contrato, tiene preferencia sobre los demás que lo intenten.

4.8. Efectos sociales, jurídicos y políticos del depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo

A continuación se enlistaran las consecuencias sociales, jurídicas y políticas resultantes, que devienen con el depósito de un contrato colectivo de trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

∞ Efectos sociales

Teniendo en cuenta que el derecho laboral es un derecho de clase, encaminado a la protección de los trabajadores en las relaciones de dependencia y subordinación que tienen con respecto al patrón, podemos decir que éste es un derecho de naturaleza social, cuyo objeto es la regulación de las relaciones entre particulares con diferencias marcadas, procurando el equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo) y la justicia social, así como propiciar un trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales, protegiendo a las clases económicamente débiles, consiguiendo así la materialización de la armonía entre los sujetos que están inmersos en la relación obrero patronal.

Siendo del derecho laboral, uno de sus principales instrumentos, el contrato colectivo de trabajo, he aquí la importancia que tiene el mismo, que al ser depositado, se analice que cumpla con los requisitos exigidos por la ley laboral y del derecho en general, y que las documentales exhibidas satisfagan con los requisitos de competencia, personalidad de las partes, legitimidad del sindicato contratante y se verifique que el pacto contractual cumpla con todos los requisitos enunciados en el artículo 391 de la ley en cita y de la misma forma examinar que el clausulado no contrarié lo enunciado por el mismo ordenamiento laboral o vaya en detrimento de los derechos de los trabajadores agremiados, máxime que la ley no regula otra instancia o etapa en que se lleve a cabo dicho análisis, a efecto de procurar seguridad y certeza jurídica a las partes en el acuerdo que se emite.

Del mismo modo, al ser el pacto contractual debidamente publicitado, se favorece a que los trabajadores cuenten con mayor y mejor información relacionada con su contratación y, en consecuencia, puedan ejercer sus derechos de manera razonada y con elementos de juicio, al tener acceso a datos fidedignos y actualizados. Conociendo tanto el nombre del sindicato al cual pertenecen, como el de sus funcionarios sindicales, permitiéndoles que en forma individual o colectiva soliciten y exijan de sus representantes mejoras económicas, sociales y educativas que favorezcan su entorno socioeconómico, manteniéndose informados de sus derechos y obligaciones; propiciando su bienestar, poniéndolos en la posibilidad de garantizar el cumplimiento de la justicia y terminando con su propia lucha de clase, alcanzando así la paz social.

∞ **Efectos jurídicos**

Es oportuno precisar que el contrato colectivo de trabajo cumple con su función normativa, por medio de cláusulas que confieren facultades, imponen deberes y otorgan derechos, aplicables tanto a los trabajadores como al patrón, determinando el contenido de las relaciones de trabajo y el régimen económico, comprendidos dentro del ámbito de aplicación del pacto contractual, regulando los intercambios y, en general, la convivencia laboral.

Siendo el principal efecto jurídico del depósito de un contrato colectivo de trabajo ante la autoridad correspondiente, la seguridad y certeza jurídica que este acto genera en los derechos de las partes contratantes, oponible a terceros y que al haber un contrato colectivo de trabajo debidamente depositado, no puede haber otro que contemple el mismo ámbito de aplicación. Acto que provoca el desechamiento de cualquier emplazamiento a huelga por firma de contrato instaurado en contra de la empresa contratante.

∞ **Efectos políticos**

Siendo responsabilidad de la autoridad, el garantizar y procurar el orden, la seguridad y la certeza jurídica, en el ámbito de su competencia, ésta tiene la obligación de promover, respetar y garantizar los derechos tutelados constitucionalmente, así como los protegidos en los términos que establezcan el resto de las leyes y diversos pactos y convenios internacionales, signados por nuestro país, cumpliendo con su obligación de ejercer un control de convencionalidad ex officio, interpretando el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos; prefiriendo aquella interpretación jurídica que evite incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; asegurando su primacía y aplicación efectiva.

Razón por la cual, la autoridad responsable debe colocarse sobre el acontecer social como fiel del equilibrio y garantía de la permanencia y progreso del Estado, regulando la convivencia social para la prevención de conflictos o su resolución. Teniendo así, que prevenir, investigar y sancionar todos los supuestos que convergen en el depósito de un contrato colectivo de trabajo, a fin de otorgar a las partes, seguridad y certeza jurídica en los acuerdos que emite, consiguiendo el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Por lo que le es preponderante el hecho de revisar la existencia de algún emplazamiento a huelga interpuesto en contra de la misma empresa, empresas o persona física e igual ámbito de aplicación, por firma de contrato colectivo, recibido con fecha anterior al pacto contractual a depositar, a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante, otorgando seguridad jurídica al procedimiento de huelga antes descrito, de otra forma, se haría

nugatorio el derecho a huelga, derecho humano fundamental reconocido y consagrado tanto en nuestra Carta Magna como en diversos pactos y convenios laborales internacionales suscritos por México, así como en la Ley Federal del Trabajo; como medio de defensa que utiliza la coalición obrera para reivindicar la calidad humana de sus agremiados y los derechos de la clase laborante a través de la mutación de las estructuras económicas, en la búsqueda de la realización plena de la justicia social, pero siempre con la idea de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Debiendo la autoridad dirimir el acto que primeramente ingresa, ya que éste tiene preferencia sobre cualquier otro que ingrese con posterioridad, y al ser la asociación emplazante la primera en ejercer el derecho por firma de contrato, tiene preferencia sobre los demás que lo intenten. Siendo este el lineamiento más justo, manteniendo así una paz laboral.

4.9. Consideraciones finales

En base a los recientes hechos, consideramos relevante exponer lo que sucedería si en determinado momento alguna asociación sindical promoviera juicio de amparo reclamando el depósito de un contrato colectivo de trabajo posterior a su emplazamiento, argumentando que dicho acto viola sus derechos, produciendo una afectación real y actual en su esfera jurídica, vulnerando sus derechos. Bajo tal óptica, cómo resolvería la autoridad competente para conocer de dicho juicio constitucional.

Es de orden primordial que el procedimiento a huelga por firma de contrato se dé por concluido al acreditarse el depósito del contrato, dictándose el acuerdo correspondiente, dado que para demostrar la afectación a su esfera jurídica, el quejoso requerirá que de la demanda de amparo, informe justificado y pruebas aportadas en el juicio, se acredite plenamente su interés jurídico, esto es, que para que proceda la acción de amparo, exista un derecho legítimamente tutelado y transgredido por la actuación una autoridad, facultando a su titular para acudir ante el órgano jurisdiccional, demandando el cese de esa violación. De lo contrario se inferiría éste a base de presunciones, no pudiéndose demostrar la afectación de los

derechos que estime conculcados en su perjuicio. Aunque el gremio quejoso aduzca que se le irroga perjuicio con dicho acto, porque está *sub iudice*²⁸⁶ el emplazamiento a huelga emprendido y que por causa del depósito del contrato referido, se dejará insubsistente su procedimiento de suspensión de labores, afectando su derecho de huelga. Advirtiéndose que la secuela procesal sigue su marcha normal, demostrando que no se ha materializado perjuicio o vulneración alguna sobre el derecho de huelga del organismo sindical. Resolviéndose en el sobreseimiento del juicio de amparo dado que estos actos no afectan los intereses jurídicos o legítimos del quejoso.

Pero, si la autoridad responsable emite acuerdo negando dar trámite al emplazamiento a huelga por firma de contrato, solicitado por el impetrante del amparo y ordena archivarlo como asunto total y definitivamente concluido, bajo el argumento de que aparece depositado uno diverso, celebrado entre el mismo patrón con otra organización sindical, sin importar que haya sido posterior al emplazamiento, fundamentando su actuar en lo dispuesto por el artículo 923 de la ley laboral y lo considera carecer de materia, debido a encontrarse cumplido el objeto que se perseguía, por la existencia del citado contrato, aplicando para el caso concreto la jurisprudencia “HUELGA DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES”.²⁸⁷ La Justicia de la Unión amparará y protegerá al quejoso, respecto del acto consistente en el auto dictado en el expediente de huelga, en el que se negó dar trámite al emplazamiento a huelga y se ordenó el archivo de dicho asunto.

Lo anterior en atención a que la autoridad responsable estaría exigiendo al gremio, cumplir con requisitos que no se encuentran previstos en la Ley, dado que del estudio del precepto legal invocado, no se desprende que sea una causal de improcedencia que el contrato haya sido depositado posterior al

²⁸⁶ Bajo el juez, pendiente de una resolución, sujeto a discusión.

Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dirección electrónica: <http://lema.rae.es/drae/?val=sub+iudeice>

²⁸⁷ Jurisprudencia referida supra líneas.

emplazamiento, bajo tal circunstancia, el hecho no implica que se dé por terminado el objeto del emplazamiento a huelga, pues este supuesto se da, siempre y cuando este haya sido depositado antes de la presentación del pliego de peticiones y no en cualquiera de las etapas en las que se encuentre. Sirviendo de apoyo la tesis cuyo rubro es: “EMPLAZAMIENTO A HUELGA. SI SU ÚNICA FINALIDAD ES LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SE OPONE COMO DEFENSA LA EXISTENCIA DE UNO DIVERSO, DEPOSITADO CON POSTERIORIDAD AL EMPLAZAMIENTO, ELLO NO GENERA COMO CONSECUENCIA LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO RELATIVO (INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J.80/90)”²⁸⁸, dado que el derecho de huelga es un derecho humano fundamental reconocido en nuestra ley obrera, carta magna y diversos pactos, protocolos y convenios internacionales signados por el Estado, que contienen principios y derechos que deben promoverse y hacerse realidad en nuestro país.

De lo contrario se estaría tornando ineficaz el derecho a la contratación colectiva, constituyendo una conducta adversa a los principios de equilibrio y justicia social, que deben prevalecer en las relaciones de trabajo y el respeto irrestricto a los derechos colectivos estatuidos en nuestra ley laboral, dejando a la potestad de las partes contratantes, la tutela de un derecho constitucional y por ende haciéndolo nugatorio. Máxime que no sólo se busca la firma de un contrato colectivo de trabajo sino el mayor beneficio para los trabajadores, amén de que la finalidad de la contratación colectiva es fijar mejores condiciones de las señaladas en ley, conforme a las cuales se preste el trabajo y no sólo la suscripción del pacto a fin de cumplir con el requisito formal.

En este orden de ideas, se pone de manifiesto la violación formal en la que incurriría la autoridad responsable, pues solo se limitaría a manifestar que debido a la existencia de un contrato colectivo celebrado entre el patrón que se pretende emplazar a huelga con diverso sindicato, fue que determino declarar sin materia el procedimiento de huelga instaurado sin tomar en consideración la naturaleza del pacto colectivo existente con el que se exigía su firma, para definir si

²⁸⁸ Anteriormente referida.

se actualizaba la improcedencia de la huelga prevista en el numeral 923 de la Ley Federal del Trabajo, dada la posibilidad de poder inscribirse más de un contrato colectivo de índole gremial. Lo cual se traduciría en una efectiva negociación entre las partes, puesto que continuaría el procedimiento a huelga sin importar el depósito posterior del pacto contractual, promoviendo el derecho de los trabajadores a lograr mejores condiciones laborales con la firma del contrato que les resulte más benéfico.

4.10. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de facultar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para realizar el análisis de los Contratos Colectivos de Trabajo que le son presentados a efecto de su depósito

A la luz de las anteriores consideraciones resulta necesario otorgar una respuesta integral, justa y equilibrada a esta problemática, siendo indispensable modificar la Ley Federal del Trabajo, para incorporar a la legislación laboral medidas que permitan conciliar por un lado, la efectiva protección de los derechos de las partes que en determinado momento puedan resultar afectados por el registro de un contrato colectivo de trabajo y, por el otro, el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante; encontrando mecanismos que favorezcan el orden, la seguridad y la certeza jurídica a las partes.

Por lo que se propone reformar el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de facultar a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Junta Federal o Local de Conciliación, cuando le es presentado un contrato colectivo para su depósito; realizar un análisis del mismo, a fin de revisar que éste cumpla con los requisitos exigidos por la ley laboral y el derecho en general, así como que las documentales exhibidas satisfagan con los requisitos de competencia, personalidad de las partes, legitimidad del sindicato contratante y se verifique que el pacto contractual satisfaga con todos los requisitos enunciados en el artículo 391 de la ley en cita y de la misma forma examinar que el clausulado no contrarié lo enunciado por el mismo ordenamiento laboral o vaya en detrimento de los derechos de los trabajadores agremiados, a efecto de procurar seguridad y certeza jurídica a las partes contratantes. Así como para aprobar si procede o no el depósito del pacto

contractual exhibido al tener éste algún emplazamiento a huelga anterior a su depósito, a efecto de no violentar el derecho de huelga, ejercido por la asociación emplazante.

Considerando importante no dejar en estado de indefensión a los solicitantes que pretendan el depósito de un contrato colectivo de trabajo, se plantea la alternativa que en caso de incumplimiento de alguno de los requisitos, de exhibir documentación incompleta o contravenir las normas laborales, se les requiera, concediendo un término de 15 días hábiles para cumplirlos, teniendo el tiempo suficiente para recabar y presentar la documentación idónea o aclarar lo pertinente. Integrando el hecho que de no hacerlo, se emitirá acuerdo de no depósito.

La propuesta busca establecer nuevas reglas para el depósito de los contratos colectivos de trabajo, garantizando y procurando el orden, la seguridad y la certeza jurídica a las partes en ejercicio de esta acción, promoviendo, respetando y protegiendo los derechos tutelados constitucionalmente, así como los protegidos en los términos que establezcan el resto de las leyes y diversos pactos y convenios internacionales, signados por nuestro país, ejerciendo un control de convencionalidad ex officio, consiguiendo el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Siendo estos lineamientos lo más justo, para mantener una paz laboral.

Dado lo anterior, es de mencionar el texto vigente del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe.

“Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

En este tenor, proponemos se adicione al dispositivo legal invocado, los siguientes párrafos:

Artículo 390.- [...]

La Junta, a través del área facultada para realizar el depósito de los contratos colectivos de trabajo, revisará que se cumpla con los requisitos enunciados en el artículo 391 y realizará el análisis de la documentación exhibida, a fin de que los solicitantes acrediten su personalidad para contratar y, en el caso de los sindicatos, su legitimidad para agremiar a los trabajadores que enuncie el contrato, así como que las cláusulas contenidas en el mismo, no contravengan lo dispuesto en la presente Ley.

En caso de incumplimiento de alguno de los requisitos, de exhibir documentación incompleta o contravenir las normas laborales, se concederá un plazo de 15 días hábiles para cumplirlos, presentar la documentación idónea o aclarar lo pertinente. De no hacerlo, se emitirá acuerdo de no depósito. También se procederá en este sentido, ante la existencia de algún emplazamiento a huelga presentado con fecha anterior a la solicitud de depósito del contrato colectivo.

No se pasa por alto que la expresión contenida en el primer párrafo del artículo 390, relativa a "...o en la Junta Federal o Local de Conciliación..." debe de ser suprimida, derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, misma que derogó desde los artículos 591 al 603, que regulaban las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

La propuesta de reforma planteada es conveniente y adecuada por las siguientes consideraciones:

- ∞ Es acorde con el espíritu del artículo 123 constitucional.
- ∞ Ejerce un control de convencionalidad ex officio.
- ∞ No contraviene disposición alguna de la Ley Federal del Trabajo.

- ∞ Es acorde con el principio de seguridad jurídica en tanto que pretende procurar el correcto depósito del contrato colectivo de trabajo, brindando certeza jurídica a las partes contratantes.
- ∞ Es congruente con la pluralidad y legitimidad sindical, por cuanto hace a la firma y depósito del contrato colectivo de trabajo.
- ∞ Pretende conservar la armonía laboral, evitando conflictos entre sindicatos por el depósito de contratos que abarquen el mismo ámbito de aplicación.
- ∞ Nuestra propuesta de reforma busca evitar el caos ante el depósito indiscriminado de contratos colectivos.
- ∞ Pretende evitar la situación, que se presenta en la práctica, de que se dé por registrado un contrato, pero no por depositado, quedando en estado de indefensión las partes contratantes.
- ∞ Evita hacer nugatorio el derecho de huelga, y
- ∞ Es congruente con el principio general del derecho consistente en “primero en tiempo, primero en derecho”, con relación al emplazamiento a huelga por firma de contrato.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Al ser presentado un contrato colectivo de trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta analiza que las documentales exhibidas satisfagan los requisitos de procedencia a efecto de procurar seguridad y certeza jurídica a las partes en el acuerdo que se emite. Analizando los supuestos de competencia, personalidad de las partes, legitimidad del sindicato contratante y verificando que el pacto contractual satisfaga con todos los requisitos enunciados por el artículo 391 de la ley en cita, examinando que el clausulado no contraríe lo enunciado por el mismo ordenamiento laboral o vaya en detrimento de los derechos de los trabajadores agremiados. Así mismo, revisa la existencia de algún emplazamiento a huelga interpuesto en contra de la empresa, empresas o persona física contratante, por igual ámbito de aplicación, por firma de contrato colectivo, recibido con fecha anterior al pacto contractual a depositar, a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante, derecho humano fundamental, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y diversos pactos y convenios

laborales internacionales suscritos y no suscritos por México, a fin de otorgar seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito.

SEGUNDA.- En la práctica ante el acuerdo de no depósito de un contrato colectivo de trabajo emitido por parte del área competente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los solicitantes que se sienten vulnerados en sus derechos, solicitan el amparo y protección de la Justicia Federal, formulando demanda de garantías, argumentando que la autoridad no está facultada para realizar análisis alguno, sino que la ley la faculta sólo para recibir el contrato colectivo de trabajo y realizar el depósito correspondiente.

Al efecto, los Juzgados de Distrito precisan que el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, no es otra cosa que la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin que la misma Junta tenga facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse para juzgar de su validez, puesto que únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlo y registrarlo, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo no lo autoriza.

TERCERA.- Ante la falta de regulación en la Ley Federal del Trabajo y a la luz de los criterios emitidos por los tribunales federales, resulta necesario otorgar una respuesta integral, justa y equilibrada a esta problemática, siendo indispensable modificar la Ley Federal del Trabajo, para incorporar a la legislación laboral medidas que permitan conciliar, por un lado, la efectiva protección de los derechos de las partes que en determinado momento puedan resultar afectados por el depósito de un contrato colectivo de trabajo y, por el otro, el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante; encontrando mecanismos que favorezcan el orden, la seguridad y la certeza jurídica a las partes. Por lo que se propone reformar la Ley en cita, adicionando al artículo 390, los siguientes párrafos:

Artículo 390.- [...]

La Junta, a través del área facultada para realizar el depósito de los contratos colectivos de trabajo, revisará que se cumpla con los requisitos enunciados en el artículo 391 y realizará el análisis de la documentación exhibida, a fin de que los solicitantes acrediten su personalidad para contratar y, en el caso de los sindicatos, su legitimidad para agremiar a los trabajadores que enuncie el contrato, así como que las cláusulas contenidas en el mismo, no contravengan lo dispuesto en la presente Ley.

En caso de incumplimiento de alguno de los requisitos, de exhibir documentación incompleta o contravenir las normas laborales, se concederá un plazo de 15 días hábiles para cumplirlos, presentar la documentación idónea o aclarar lo pertinente. De no hacerlo, se emitirá acuerdo de no depósito. También se procederá en este sentido, ante la existencia de algún emplazamiento a huelga presentado con fecha anterior a la solicitud de depósito del contrato colectivo.

CUARTA.- La propuesta de reforma al artículo 390 de la ley de la materia busca establecer nuevas reglas para el depósito de los contratos colectivos de trabajo, garantizando y procurando el orden, la seguridad y la certeza jurídica a las partes en ejercicio de esta acción, promoviendo, respetando y protegiendo los derechos tutelados constitucionalmente, así como los protegidos en los términos que establezcan el resto de las leyes y diversos pactos y convenios internacionales, signados por nuestro país, ejerciendo un control de convencionalidad ex officio, consiguiendo el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. Siendo estos lineamientos lo más justo, para mantener una paz laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, segunda reimpresión, Iure Editores, S.A. de C.V., México, 2009.
2. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.
3. BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1967.
4. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del trabajo burocrático, segunda edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., México, 1991.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, quinta edición, Editorial Trillas, México, 1986.
6. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Fundamentos del Derecho Sindical, Porrúa, México, 2003.
7. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, primera edición, Editorial Esfinge, S.A. DE C.V., México, 1994.
8. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, vigésima séptima edición, Editorial Esfinge, S. de R. L. de C.V., México, 2009.
9. DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 2008.
10. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, primera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
11. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
12. DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, décima séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 2003.
13. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
14. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.

15. DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, décima novena edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993.
16. DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto, Curso de actualización de amparo (El amparo conforme a la Ley de 2013), segunda edición, Ediciones Jurídicas Alma, S.A. de C.V., México, 2013.
17. Diccionario Jurídico Mexicano I-O, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, editorial Porrúa, S.A., México, 2004.
18. Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-UNAM, México, 2002.
19. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IV, Editorial Bibliográfica, Buenos Aires, 1967.
20. FLORESGOMEZ GONZÁLEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, vigésima quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1986.
21. GARRONE, José Alberto, Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, Tomo III, 1987.
22. GÓMEZ LARA, Cipriano y Domínguez Mercado Margarita, Teoría General del Proceso, Banco de preguntas, primera edición, Oxford University Press, México, 2006.
23. KELSEN Hans, Teoría General del Derecho y del Estado, segunda edición, UNAM, México, 1995.
24. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, cuarta edición actualizada, editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2003.
25. LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2001.
26. MORA ROCHA, J. Manuel, Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático, segunda edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., México, 1992.
27. MORINEAU IDUARTE, Martha e Iglesias González, Román, Derecho Romano, tercera edición, Harla, México, 1993.

28. PÉREZ LUÑO, Antonio E., Los Derechos Fundamentales, cuarta edición, Tecnos, Madrid, 1991.
29. PEREZNIETO CASTRO, Leonel, Introducción al Estudio de Derecho, séptima edición, Editorial Oxford University Press México, S.A. de C.V., México, 2012.
30. RECASÉNS SICHES, Luis, El contrato: su ubicación en el derecho y su fuerza de obligar, Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, México, 1945.
31. RIBO, Durán Luis, Diccionario de Derecho, Bosch, S.A., Barcelona, España, 1991.
32. RUIZ DE CHÁVEZ, Arturo en colaboración con González Prieto, Alejandro, Reseña Histórica, Mecanismos Jurídicos y Prácticas de su Ejercicio en México, Editorial Popular de los trabajadores, México, 1979.
33. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, Las Transformaciones del Derecho del Trabajo, primera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2006.
34. SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1990.
35. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Visión Histórica y prospectiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Impresos Zaandee, S.A. de C.V., México, 2005.
36. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, Historia del Derecho Mexicano, décima tercera edición, Editorial Porrúa, México, 2007.
37. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Las Garantías de Seguridad Jurídica. Colección Garantías Individuales, SCJN, México, 2003.
38. TENA SUCK, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2001.
39. VENTURA SILVA, Sabino, Derecho Romano, vigésima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2006.
40. VILLORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, décima octava edición, Editorial Porrúa, México, 2004.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS

1. Animal Político

Con votos del PRI, PAN y PVEM aprueban dictamen de Reforma Laboral.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.animalpolitico.com/2012/09/conoce-el-dictamen-de-reforma-laboral-integro/#axzz3Bdr3m19Z>.

2. BERNAL MORENO, Jorge Kristian, La Idea de Justicia, Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM, Vol. 1, Núm. 1, 2005.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/posder/cont/1/cnt/cnt10.pdf>.

3. Biblioteca Itam.

Dirección electrónica:

∞ http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras22/textos2/sec_5.html.

4. Biblioteca Jurídica Virtual UNAM,

SILVA, Ricardo Méndez, Los principios del derecho de los tratados. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 1970, no 7.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/7/art/art4.pdf>.

5. BUEN LOZANO, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, IIJ-UNAM. Recuperado el 20 de julio de 2012.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/4.pdf>.

6. Busca palabra.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.buscapalabra.com/definiciones.html?palabra=resoluciones>.

7. CARBONELL, Miguel, Los Derechos Fundamentales en México, CNDH/UNAM, México, 2004.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1408/4.pdf>.

8. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Dirección electrónica.

∞ http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos.

9. Concepto Definición de.

Dirección electrónica:

∞ <http://conceptodefinicion.de/seguridad/>.

10. Consumoteca.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.consumoteca.com/servicios-publicos/ciudadanos-y-la-administracion/seguridad-juridica/>.

11. Definición. De.

Dirección electrónica:

∞ <http://definicion.de/certeza/>.

∞ <http://definicion.de/deposito/>.

∞ <http://definicion.de/tratado/>.

12. Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1164/19.pdf>.

13. DE LA CUEVA, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/590/50.pdf>.

14. Diario Oficial de la Federación

Dirección electrónica:

∞ http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5235249&fecha=24/02/2012.

∞ http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5311365&fecha=22/08/2013.

∞ http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=12&seccion=2.

∞ http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=13&seccion=2.

ccion=2.

∞ http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=26&seccion=2.

∞ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?%20codigo=5299465&fecha=20/05/2013.

∞ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4989401&fecha=31/05/2007

∞ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5270746&fecha=01/10/2012

∞ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012

∞ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5308670&fecha=31/07/2013

15. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Direcciones electrónicas:

∞ <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=futilidad>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=iXkytO3pjDXX2BO6nxQ0>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=amparo>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=certeza>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=contrato>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=deposito>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=emplazar>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=fundamental>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=huelga>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=informe>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=jurisprudencia>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=nugatorio>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=resolucion>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=seguridad>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=sindicato>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>.

∞ <http://lema.rae.es/drae/?val=tratado>.

16. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, primera edición, México, 1994.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=736>.

17. DicLib.com.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.diclib.com/nugatorio/show/es/signum/32612#.U1EMeXxOUgA>.

18. Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Dirección electrónica:

∞ <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>.

19. El castellano.org.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.elcastellano.org/palabra.php?q=huelga>.

20. Enciclopedia Universal.

Dirección electrónica:

∞ http://enciclopedia_universal.esacademic.com/130216/nugatorio#sel=4:4,4:4.

21. ESCALONA MARTÍNEZ, Gaspar et al, Pasado, presente y futuro de los derechos humanos, Comisión Nacional de los Derechos Humanos/Universidad Nacional de Educación a Distancia, México, 2009.

Dirección electrónica:

∞ <http://cedh-chiapas.org/documentos-dh/02-%20Derechos%20Humanos%20en%20MEXICO/04-Conceptos/Pasado,%20presente%20y%20futuro%20de%20los%20Derechos%20Humanos.pdf>.

22. Etimologías.

Direcciones electrónicas:

∞ <http://etimologias.dechile.net/?amparo>.

∞ <http://etimologias.dechile.net/?certeza>.

∞ <http://etimologias.dechile.net/?colectivo>.

∞ <http://etimologias.dechile.net/?fundamental>.

∞ <http://etimologias.dechile.net/?justicia>.

∞ <http://etimologias.dechile.net/?seguridad>.

∞ <http://etimologias.dechile.net/?sindicato>.

23. FERNÁNDEZ Arras, Arturo, La Extinción como destino del Contrato Ley en México.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/17.pdf>.

24. GARCÍA ROMERO, Lucila, Teoría General del Proceso, Red Tercer Milenio, S.C., México, 2012.

Dirección electrónica:

∞ http://etac.edu.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Derecho_y_ciencias_sociales/Teoria_general_del_proceso.pdf.

25. Intelegis Grupo Consultor Fiscal.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.intelegis.com.mx/PDFs/200907/200907-jurisprudencias.pdf>.

26. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dirección electrónica:

∞ http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/quienes_somos/misionyvision.html.

∞ http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/preguntas_frecuentes.html.

27. La jurisprudencia.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2460/4.pdf>.

28. La Seguridad Jurídica en el campo del Derecho Privado.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/art/art3.pdf>.

29. Ley de Secretarías de Estado. Diario Oficial de la Federación, diciembre 31 de 1917.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/71/doc/doc44.pdf>.

30. Ley Sobre la Celebración de Tratados.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>.

31. Lexicon.org.

Dirección electrónica:

∞ <http://lexicon.org/es/nugatorio>.32. Los Derechos Humanos y la Seguridad Jurídica.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/37/pr/pr24.pdf>.33. Los Principios Registrales en el Derecho Mexicano.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.tuobra.unam.mx/vistaObra.html?obra=2675>.34. MACHICADO, Jorge, Historia del Derecho del Trabajo, USFX Universidad San Francisco Xavier, Sucre, Bolivia, 2010.

Dirección electrónica:

∞ <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html>.35. Manual de Filosofía y Cultura Organizacional por Proyectos y Procesos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dirección electrónica:

∞ <http://spstps.stps.gob.mx:8249/sitios/normateca/Marco%20Normativo%20Interno%20Sustantivo/Bases%20de%20Recursos%20Financieros/Forms/AllItems.aspx>.

36. Portal de la Secretaría de la Defensa Nacional, SEDENA.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.sedena.gob.mx/conoce-la-sedena/marco-juridico/glosario-de-terminologia>.

37. Portal del Poder Judicial del Estado de Guanajuato.

Dirección electrónica:

∞ http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/ifsp_conceptosjuridicosfundamentales-1.pdf.

38. SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, primera edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987.

Dirección electrónica:

∞ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2108/12.pdf>.

39. Secretaria de Relaciones Exteriores.

Dirección electrónica:

∞ <http://sre.gob.mx/tratados>.

40. Significados.

Dirección electrónica:

∞ <http://www.significados.com/fundamental/>.

∞ <http://www.significados.com/ontologia/>.

41. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral. Jurisprudencias y Tesis Relevantes.

Dirección Electrónica:

∞ <http://sjf.scjn.gob.mx/iusElectoral/paginas/tesis.aspx>.

∞ <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoResultadoBusqueda.aspx?IdOrd=13702&IdRef=3&Texto=8&IdPrev=0&Tipo=0>.

42. The free dictionary.

Dirección electrónica:

∞ <http://es.thefreedictionary.com/nugatorio>.

43. The New Pocket Dictionary, of the English and Spanish.

Dirección electrónica:

∞ http://books.google.com.mx/books?id=rXY7AAAAYAAJ&pg=PP2&lpg=PP2&dq=The+New+Pocket+Dictionary,+of+the+English+and+Spanish&source=bl&ots=pHgpabKIBr&sig=_4jqB-PysYsrL3oCQT6M40Je9Wg&hl=es-419&sa=X&ei=YxRRU4HmlIqHyATr24HIDg&ved=0CEYQ6AEwAw#v=onepage&q=The%20New%20Pocket%20Dictionary%2C%20of%20the%20English%20and%20Spanish&f=false.



16.VI. 2015

ANEXO 1

- 3 -

CUARTA.- Todos "Los Trabajadores" que prestan servicios en las obras entrarán a trabajar por obra determinada en el frente de trabajo o en la especialidad que se les asigne y su permanencia estará condicionada necesariamente a que existan trabajos de su especialidad en tal medida que se requiera mantenerlos en obra.

REAJUSTES

QUINTA.- "La Empresa" para llevar a cabo los reajustes lo comunicará oportunamente al "Sindicato" por conducto de sus Representantes Sindicales Locales o Nacionales quienes en el término de 72 horas, después de recibida la comunicación correspondiente, propondrán el personal que resultará reajustado del frente de trabajo o por razón de su especialidad. Para estos casos deberá tomarse en consideración, en lo que corresponda, lo que indica el artículo 437 de "La Ley".

SEXTA.- "La Empresa" se obliga a pagar a "Los Trabajadores" reajustados el mismo día en que se haga el reajuste, todos los salarios devengados: vacaciones o parte proporcional de las mismas; primas por vacaciones; horas extras; bonificaciones; aguinaldo; prima de antigüedad, si corresponde; y cualquier otra prestación a que se tenga derecho y que señalen "La Ley" o "El Contrato".

SEPTIMA.- Si por alguna razón "Los Trabajadores" no reciben los pagos al ser reajustados y tienen que esperarse uno o varios días para recibir su liquidación, esos días le serán cubiertos como si fueran días trabajados.

OCTAVA.- En los casos de reajustes, disminución de personal, suspensión o terminación parcial o total de los trabajos, "Los trabajadores" dejarán de prestar servicios a "La Empresa" con base en lo que señala "La Ley", en lo que se refiere a la obra determinada y lo que establece "El Contrato".

PASAJES

NOVENA.- Debido a que en las obras determinadas "Los Trabajadores" cuando son reajustados no cuentan, en la mayoría de los casos, con medios económicos para sostenerse él y sus familiares mientras encuentran otro trabajo o para trasladarse a otra región en busca de empleo por ello, "La Empresa", en calidad de gratificación al ser reajustados, les entregará el importe de sus pasajes en camión hasta su lugar de origen, cuando no sea personal de la región donde se desarrolla la obra.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

DECIMA.- Se consideran representantes de la "La Empresa" y consecuentemente obligan a ésta con relación a sus "Trabajadores" y al "Sindicato", las personas que se refiere al artículo 11 de "La Ley".

ANEXO 2

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NÚMERO: DIEZ.
EXP. NUM.: CND- /12-XXIII-C-PUE.(2),
SINDICATO

=Y=

, S.A. DE C.V.

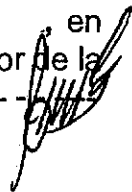
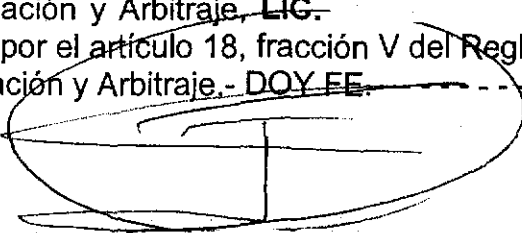
México, Distrito Federal, a once de octubre de dos mil doce.-----
----- **VISTO** el Contrato Colectivo de Trabajo y sus anexos, con número de folio 10552, celebrado entre las partes citadas al rubro, presentado a las 11:55 horas del día 4 de octubre de 2012, analizado que ha sido el mismo, y toda vez que se encuentra interpuesto Emplazamiento a Huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, con número de expediente III- /2012, presentado por la ASOCIACION SINDICAL

, para la realización de los trabajos consistentes en: **"REHABILITACION DE**

", recibido a las 16:35 horas del día 25 de septiembre de 2012, en consecuencia, a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar la seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito, se tiene por **NO DEPOSITADO** el Contrato Colectivo de Trabajo al inicio referido, ordenándose sea remitido al **ARCHIVO GENERAL** como asunto total y definitivamente concluido; lo anterior, con fundamento en los Artículos 387, 440, 442, 443 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.- **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE.**- Así lo proveyeron y firman los CC. Representantes de Trabajadores y Patrones de la Junta Especial Número **DIEZ** y el Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, **LIG.** en términos de lo dispuesto por el artículo 18, fracción V del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- **DOY FE.**

ACTUARIO: NOT. PARTES.
DOM. EMPRESA:
DOM. SINDICATO:
LICS. BPS/ERR/Ird.

México, D.F.
, Edo. de Mex.



ANEXO 3

SINDICATO

AMPARO INDIRECTO

EXPEDIENTE LABORAL No. CND /2012-XXIII-C-PUE. (2)

C. JUEZ DE DISTRITO EN MATERIA DEL TRABAJO EN TURNO CON
RESIDENCIA EN EL DISTRITO FEDERAL.

P R E S E N T E.

C. _____, Secretario General del
SINDICATO

_____, personalidad que tengo debidamente
acreditada y reconocida ante la responsable en el expediente
con numero. CND /2012-XXIII-C-PUE. (2), relativo Contrato
Colectivo de Trabajo celebrado entre el hoy quejoso en el
presente juicio de garantías y la empresa _____ S.A. DE
C.V. para lo cual acompaño toma de nota del sindicato hoy
quejoso en original y copia.

Solicitando a ustedes C.C. Magistrados se reconozca la
personalidad solicitando que se nos reconozca la personalidad
con la que comparecemos solicitando que previo cotejo y
certificación que se haga con las copias fotostáticas que se
anexan nos sean devueltas las primeras por sernos útiles para
diversos fines de carácter legal ante ustedes respetuosamente
comparezco para exponer:

1.- Para los efectos de la fracción I del artículo 30 de la
Ley de amparo en vigor, señalo como domicilio convencional
para oír y recibir notificaciones así como toda clase de
documentos el ubicado en la calle _____

2.- En los términos del artículo 27 de la Ley de amparo en
vigor autorizamos para que oigan y reciban toda clase de
documentos y valores a un los de carácter personal a los
Licenciados en derecho y Pasantes _____

y/o _____ en forma conjunta o
separadamente.

3.- A nombre de nuestro representado SINDICATO

1, venimos a solicitar el amparo y protección de la justicia federal y por tanto formular demanda de garantías en contra de las autoridades responsables por los actos reclamados, los cuales son violatorios de las garantías constitucionales contenidas en los artículos 1, 2, 9, 14, 16, 17 y el 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y constituyen actos de imposible reparación, por lo que en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 116 de la ley de amparo, manifiesto a protesta de decir verdad lo siguiente:

1.- QUEJOSO: SINDICATO

con domicilio antes citado.

2.- TERCER PERJUDICADO: A MI PARTICULAR OPINION NO EXISTE

3.-AUTORIDAD RESPONSABLE: CC. Representantes de los Trabajadores y Patrones de la Junta especial Numero DIEZ en unión con el Lic. Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Con domicilio en Calzada. Azcapotzalco La Villa No. 311, Col. Santo Tomás, Del. Azcapotzalco, D.F. C.P 02620

4.- ACTO RECLAMADO: EL NO DEPOSITO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON FOLIO 10482 Y NUMERO DE EXPEDIENTE LABORAL. CND 11677-XXIII-C-241. 101.

5.-Fecha de notificación del acto reclamado: 14 de Noviembre del 2012

6.-PRECEPTOS CONSTITUCIONALES VIOLADOS: Se violan la garantías contenidas en el artículo 1, el derecho de petición que establece el artículo 8, el derecho de asociación que establece el artículo 9, las garantías de legalidad y audiencia contenidas en los artículos 14 y 16, el derecho que todo gobernado tiene a que se le administre justicia que establece el artículo 17 el artículo 123 y el 133 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.

7.- LEY NO APLICADA O APLICADA INDEBIDAMENTE Lo es la Ley Federal del Trabajo y el convenio No 87 de la O.I.T.

8.-Fundamentos aplicables de la demanda: Los son los artículos 1, 2, 44, 46, 114, 115 y demás relativos aplicables de la ley de amparo en vigor.

ANTECEDENTES:

a) A los 26 días del mes de septiembre del 2012 el SINDICATO

, y la de empresa S.A. de C.V. celebraron un contrato colectivo de trabajo mismo que se encuentra rigiendo y salvaguardando la equidad entre los trabajadores miembros del sindicato quejoso y el grupo de empresas antes descrito mismo contrato colectivo y el cual consiste en la realización de la obra "

LICITACIÓN NO. 10- -N -2012".

b) El día 4 de octubre del 2012 a las 11:55 horas , acudió el hoy sindicato quejoso ante la Dirección de registro de contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje , ha registrar el contrato colectivo de trabajo antes descrito cumpliendo fehacientemente con lo enunciado por el artículo 390 y el 391 de la ley federal del trabajo vigente que ha la letra dicen:

ARTICULO 390. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBERA CELEBRARSE POR ESCRITO, BAJO PENA DE NULIDAD. SE HARA POR TRIPLICADO, ENTREGANDOSE UN EJEMPLAR A CADA UNA DE LAS PARTES Y SE DEPOSITARA EL OTRO TANTO EN LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O EN LA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION, LA QUE DESPUES DE ANOTAR LA FECHA Y HORA DE PRESENTACION DEL DOCUMENTO LO REMITIRA A LA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

EL CONTRATO SURTIRA EFECTOS DESDE LA FECHA Y HORA DE PRESENTACION DEL DOCUMENTO, SALVO QUE LAS PARTES HUBIESEN CONVENIDO EN UNA FECHA DISTINTA.

ARTICULO 391. EL CONTRATO COLECTIVO CONTENDRA:

I. LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS CONTRATANTES;

II. LAS EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS QUE ABARQUE;

III. SU DURACION O LA EXPRESION DE SER POR TIEMPO INDETERMINADO O PARA OBRA DETERMINADA;

V. LOS DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES;

VI. EL MONTO DE LOS SALARIOS;

VII. LAS CLAUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTOS QUE COMPRENDA;

VIII. DISPOSICIONES SOBRE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO INICIAL QUE SE DEBA IMPARTIR A QUIENES VAYAN A INGRESAR A LABORAR A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO;

IX. LAS BASES SOBRE LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBAN INTEGRARSE DE ACUERDO CON ESTA LEY; Y,

X. LAS DEMAS ESTIPULACIONES QUE CONVENGAN LAS PARTES.

Posteriormente una vez cumplido con lo enunciado por el artículo 390 y 391 de la ley federal del trabajo, a dicho contrato colectivo de trabajo le recayó el folio 10552 para la integración del expediente laboral correspondiente al número. CND /2012-XXIII-C-PUE. (2) Así mismo es operante la siguiente jurisprudencia misma que se encuentra anexo al contrato colectivo de trabajo con número de folio 10552 y se encuentra como expediente LABORAL No. CND /2012-XXIII-C-PUE. (2):

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.
XXI, Marzo de 2005 Pág. 1098 Tesis Aislada
(Laboral)

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI,
Marzo de 2005; Pág. 1098

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU
DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS.

De la interpretación teleológica del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a

conocer el momento en que sujeta sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 40/2004. Luis Alcaraz Carrasco, Secretario General de la Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música y otras. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Quiroz Soria. Secretario: Edgardo H. Favela.

- c) El día 14 de noviembre del año en curso le fue notificado al sindicato quejoso en el presente juicio de garantías el acuerdo de fecha 11 de octubre del 2012 en el cual dice a la letra :

JUNTA ESPECIAL NUERO DIEZ
EXP.NUM.CNO. /12-XXIII-C-
PUE.(2)
SINDICATO

Y
S.A.

México, Distrito Federal, a once de octubre del 2012 -----

-Visto el contrato colectivo de trabajo y sus anexos con número de folio 19552 celebrado entre las partes citadas al rubro, presentado a las 11:55 horas del día 4 de octubre del 2012, analizando que ha sido el mismo, y toda vez que se encuentra interrumpido emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo, con número de expediente III- /2012, por la ASOCIACION SINDICAL

para la realización de los trabajos consistentes en :

recibido a las 16:35 del día 25 de septiembre de 2012, en consecuencia a efecto de no violentar ni violentar el derecho a huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar la seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito, se tiene por NO DEPOSITADO el Contrato Colectivo de Trabajo al inicio referido, ordenándose sea remitido al archivo general como asunto total y definitivamente concluido, lo anterior con fundamento en los artículos 387, 440, 442, 443, y 450 fracción II de la ley feral del trabajo.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.- Así lo proveyeron y firman los : CC. Representantes de los Trabajadores y Patrones de la Junta especial Numero DIEZ y el Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Lic. en los términos por lo dispuesto por el artículo 18 fracción V del reglamento interior de la junta federal de conciliación y arbitraje.-DOY FE-----

Tal como se aprecia con el acuerdo realizado por la hoy autoridad responsable de fecha 11 de octubre del 2012, la hoy autoridad responsable acuerda un no deposito de un contrato colectivo de trabajo sin tener ningún fundamento legal para hacerlo ya que se apoyan en los siguientes artículos 387 mismo que a la letra dice ARTICULO 387. EL PATRON QUE EMPLEE TRABAJADORES MIEMBROS DE UN SINDICATO TENDRA OBLIGACION DE CELEBRAR CON ESTE, CUANDO LO SOLICITE, UN CONTRATO COLECTIVO.

SI EL PATRON SE NIEGA A FIRMAR EL CONTRATO, PODRAN LOS TRABAJADORES EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA CONSIGNADO EN EL ARTICULO 450. Y en efecto los trabajadores que hoy en día laboran para la empresa S.A., son miembros activos del sindicato hoy quejos en el presente juicio de garantías y toda vez que el patrón no se ha negado a firmar contrato colectivo de trabajo no fue necesario ejercitar el derecho de huelga conferido a los trabajadores toda vez que ya se encuentra firmado el contrato colectivo de trabajo y registrado ante la hoy autoridad responsable bajo el numero de folio 10552 y formándose expediente LABORAL No. CND /2012-XXIII-C-PNE (2), y como se desprende de la lectura del artículo 387 de la ley federal del trabajo en ninguna de sus partes enuncia la facultad de la autoridad responsable para determinar el no deposito de un contrato colectivo de trabajo y mucho menos el remitirlo

al archivo general como asunto total y definitivamente concluido.

Posteriormente nos encontramos con el artículo 440 de la ley federal de trabajo que a la letra dice ARTÍCULO 440. HUELGA ES LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO LLEVADA A CABO POR UNA COALICIÓN DE TRABAJADORES.

De igual forma de la simple lectura del artículo anterior se repite que toda vez que los trabajadores miembros del sindicato hoy quejoso cuentan con la protección de sus intereses, que se encuentran plasmados en el pacto contractual celebrado entre el SINDICATO

, y la empresa S.A. DE C.V. no es ni fue necesario ejercitar el derecho de huelga al que tienen derecho los trabajadores por estar de acuerdo con lo establecido en el contrato colectivo de trabajo registrado bajo el folio 10552 y que se integro con el numero de expediente LABORAL No. , CND /2012-XXIII-C-PUE. (2)mismo contrato colectivo de trabajo que la hoy autoridad responsable le ha dado el carácter de no deposito y lo ha enviado al archivo general dándole el carácter de asunto total y definitivamente concluido sin justificación legal alguna ante la hoy autoridad responsable de igual forma , y como se desprende de la lectura del artículo 440 de la ley federal del trabajo en ninguna de sus partes enuncia la facultad de la autoridad responsable para determinar el no deposito de un contrato colectivo de trabajo y mucho menos el remitirlo al archivo general como asunto total y definitivamente concluido.

A su vez el artículo 442 que a la letra nos indica lo siguiente ARTÍCULO 442. LA HUELGA PUEDE ABARCAR A UNA EMPRESA O A UNO O VARIOS DE SUS ESTABLECIMIENTOS. En abuso de repetición pero ya que se ha celebrado contrato colectivo de trabajo que se encuentra salvaguardando la equidad entre los trabajadores y las empresas, y se ha acudido ante la hoy autoridad responsable para que fuera registrado dicho contrato mismo que le recayó el folio 10552 y se formo expediente LABORAL . CND /2012-XXIII-C-PUE. (2)mismo contrato colectivo de trabajo que la hoy autoridad responsable le ha dado el carácter de no deposito y lo ha enviado al archivo general dándole el carácter de asunto total y definitivamente concluido sin justificación legal alguna y como se desprende de la lectura del artículo 442 de la ley federal del trabajo en ninguna de sus partes enuncia la facultad de la

autoridad responsable para determinar el no deposito de un contrato colectivo de trabajo y mucho menos el remitirlo al archivo general como asunto total y definitivamente concluido.

A si como también el artículo 443 de la ley federal de trabajo nos dice a la letra ARTICULO 443. LA HUELGA DEBE LIMITARSE AL MERO ACTO DE LA SUSPENSION DEL TRABAJO. Y ya que no se ha ejercitado ninguna huelga por ya existir un contrato colectivo de trabajo mismo que fue registrado ante la autoridad responsable y al cual le recayó el número de folio y se formo expediente LABORAL No. CND /2012-XXIII-C-PUE. (2) mismo contrato colectivo de trabajo que la hoy autoridad responsable le ha dado el carácter de no deposito y lo ha enviado al archivo general dándole el carácter de asunto total y definitivamente concluido sin justificación legal alguna y como se desprende de la lectura del artículo 443 de la ley federal del trabajo en ninguna de sus partes enuncia la facultad de la autoridad responsable para determinar el no deposito de un contrato colectivo de trabajo y mucho menos el remitirlo al archivo general como asunto total y definitivamente concluido.

Y por ultimo el artículo 450 en su fracción II de la ley federal del trabajo nos dice a la letra ARTICULO 450. LA HUELGA DEBERA TENER POR OBJETO:

I. CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL;

II. OBTENER DEL PATRON O PATRONES LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EXIGIR SU REVISION AL TERMINAR EL PERIODO DE SU VIGENCIA, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL CAPITULO III DEL TITULO SEPTIMO;

III. OBTENER DE LOS PATRONES LA CELEBRACION DEL CONTRATO-LEY Y EXIGIR SU REVISION AL TERMINAR EL PERIODO DE SU VIGENCIA, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL CAPITULO IV DEL TITULO SEPTIMO;

IV. EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O DEL CONTRATO-LEY EN LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS EN QUE HUBIESE SIDO VIOLADO;

V. EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES;

VI. APOYAR UNA HUELGA QUE TENGA POR OBJETO ALGUNO DE LOS ENUMERADOS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES; Y

VII. EXIGIR LA REVISION DE LOS SALARIOS CONTRACTUALES A QUE SE REFIEREN LOS ARTICULO 300 BIS Y 410 BIS.

Y toda vez que los trabajadores cuentan con contrato colectivo de trabajo no tienen que exigir la firma de uno diverso al que se encuentra registrado ante la autoridad responsable con el número de folio y al que se formo expediente LABORAL No. CND /2012-XXIII-C-PUE. (2) mismo contrato colectivo de trabajo que la hoy autoridad responsable le ha dado el carácter de no depósito y lo ha enviado al archivo general dándole el carácter de asunto total y definitivamente concluido sin justificación legal alguna y como se desprende de la lectura del artículo 450 fracción II de la ley federal del trabajo en ninguna de sus partes enuncia la facultad de la autoridad responsable para determinar el no depósito de un contrato colectivo de trabajo y mucho menos el remitirlo al archivo general como asunto total y definitivamente concluido.

Lo anterior violenta las garantías individuales del hoy sindicato quejoso pues a todas luces se observa que la hoy autoridad responsable, ordena el no depósito de un contrato colectivo de trabajo siendo que no se encuentra facultada para hacerlo toda vez que solo se encuentra facultada para registrar los contratos colectivos de trabajo y publicar el día y la hora en que estos surten efectos a terceros, tomando en cuenta que se ha cumplido con lo establecido en el artículo 390 de nuestra ley obrera considero que a su vez es aplicable la siguiente jurisprudencia:

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO. XXIII,
Marzo de 2006 Pág. 2012 Tesis Aislada (Laboral)

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXIII,
Marzo de 2006; Pág. 2012

HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE EL DEPÓSITO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE FUE PRESENTADO EL PLIEGO DE PETICIONES CORRESPONDIENTE, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.

Si el patrón en contra de quien se dirige el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga con la única finalidad de obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, tiene celebrado uno diverso con otro sindicato, el cual fue

depositado ante la Junta con posterioridad a la fecha de presentación del pliego mencionado, ello origina que la autoridad laboral dé por concluido el procedimiento sin importar la etapa en que se encuentre, ni que el depósito del contrato colectivo se haya efectuado con posterioridad al de la presentación del referido pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, toda vez que resultaría improcedente y ocioso continuar con el procedimiento respectivo si el motivo que le dio origen, previsto en la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra satisfecho. Lo anterior es así, si se toma en consideración por una parte, que de conformidad con el numeral 388 de la citada ley sólo puede existir un pacto colectivo en la empresa o establecimiento; y por otra, que ni en el incidente de inexistencia de huelga, ni en el procedimiento de imputabilidad de ella, sería posible analizar la nulidad del pacto colectivo depositado, precisamente por no actualizarse alguno de los supuestos establecidos en los artículos 459 y 937 del ordenamiento legal en cita, sino que dicha nulidad debe ser materia de una acción principal ejercitada en un juicio ordinario autónomo. Dicha interpretación legal debe prevalecer por ser la más favorable a la parte trabajadora, en términos de lo dispuesto por el numeral 18 de la Ley Laboral, toda vez que la continuación del procedimiento de huelga provocaría una grave afectación a los trabajadores huelguistas, consistente en la imposibilidad jurídica de obtener el pago de salarios caídos durante el periodo que dure la suspensión de labores por resolución que declare la inexistencia o falta de justificación de la huelga por haberse satisfecho la razón que le dio origen.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 442/2005. Editorial Voz e Imagen de Oaxaca, S.A. de C.V. 9 de noviembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera

CONCEPTOS DE VIOLACION

El artículo 14 constitucional determina que "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, si no mediante juicio seguido en los tribunales previamente establecidos, en que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y con forma a la las leyes expedidas con anterioridad al hecho." Este derecho constitucional tutelado de la garantía de audiencia, atiende dos aspectos, uno de forma y uno de fondo. El primero comprende la existencia de un juicio seguido ante los

tribunales previamente establecidos, siguiendo las formalidades esenciales del procedimiento. El segundo constituye el fin último que persigue la garantía evitar que se deje en estado de indefensión a las partes, con el acto privativo procurando un adecuado equilibrio procesal entre ellas; lo anterior en aras de una sentencia justa apegada a derecho.

Así mismo el artículo 16 constitucional consagra la garantía de legalidad, esto es, que todo acto de autoridad dirigido a los gobernados debe constar por escrito y cumplir con lo inexorablemente con los requisitos de debida motivación y fundamentación.

En este sentido, atendiendo al contenido del citado precepto constitucional, del mismo se desprende la obligación de fundar y motivar todo acto de molestia, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos impone a la autoridad, entendiéndose por lo primero, que se deben citar los preceptos legales aplicables o bien las normas legales que sirven de apoyo al mandamiento de referencia y por lo segundo,

Que se debe expresar los razonamientos que pongan en evidencia por lo que la autoridad considera que dicho acto está ajustado exactamente a lo que dispone la ley, manifestando las circunstancias de hecho que se adecuan en el caso concreto a la hipótesis legal.

En efecto la resolución de fecha 11 de octubre del 2012 misma que fue notificada el 14 de noviembre del 2012 hoy afectan al y causan perjuicio al QUEJOSO.

Mismos artículos de la ley federal del trabajo no se aplicaron y los pocos que fueron aplicados no fueron conforme a la ley por lo que hoy solicito el amparo y la protección de la justicia federal.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTICULO 386. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES, CON OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGUN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

ARTICULO 387. EL PATRON QUE EMPLEE TRABAJADORES MIEMBROS DE UN SINDICATO TENDRA OBLIGACION DE CELEBRAR CON ESTE, CUANDO LO SOLICITE, UN CONTRATO COLECTIVO.

SI EL PATRON SE ADEGA A FIRMAR EL CONTRATO, PODRAN LOS TRABAJADORES EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA CONSIGNADO EN EL ARTICULO 400.

ARTICULO 390. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBERA CELEBRARSE POR ESCRITO, BADO PENA DE NULIDAD. SE HARA POR TRIPPLICADO, ENTREGANDOSE UN EEMPLAR A CADA UNA DE LAS PARTES Y SE DEPOSITARA EL OTRO TANTO EN LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O EN LA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION, LA QUE DESPUES DE ANOTAR LA FECHA Y HORA DE PRESENTACION DEL DOCUMENTO LO REMITIRA A LA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

EL CONTRATO SURTIRA EFECTOS DESDE LA FECHA Y HORA DE PRESENTACION DEL DOCUMENTO, SALVO QUE LAS PARTES HUBIESEN CONVENIDO EN UNA FECHA DISTINTA.

ARTICULO 391. EL CONTRATO COLECTIVO CONTENDRA:

- I. LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS CONTRATANTES;
- II. LAS EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS QUE ABARQUE;
- III. SU DURACION O LA EXPRESION DE SER POR TIEMPO INDETERMINADO O PARA OBRA DETERMINADA;
- IV. LAS JORNADAS DE TRABAJO;
- V. LOS DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES;
- VI. EL MONTO DE LOS SALARIOS;
- VII. LAS CLAUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTOS QUE COMPRENDA;
- VIII. DISPOSICIONES SOBRE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO INICIAL QUE SE DEBA IMPARTIR A QUIENES VAYAN A INGRESAR A LABORAR A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO;
- IX. LAS BASES SOBRE LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBAN INTEGRARSE DE ACUERDO CON ESTA LEY; Y,
- X. LAS DEMAS ESTIPULACIONES QUE CONVENGAN LAS PARTES.

ARTICULO 394. EL CONTRATO COLECTIVO NO PODRA CONCERTARSE EN CONDICIONES MENOS FAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES QUE LAS CONTENIDAS EN CONTRATOS VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

ARTICULO 395. EN EL CONTRATO COLECTIVO PODRA ESTABLECERSE QUE EL PATRON ADMITIRA EXCLUSIVAMENTE COMO TRABAJADORES A QUIENES SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO CONTRATANTE. ESTA CLAUSULA Y CUALESQUIERA OTRAS QUE ESTABLEZCAN PRIVILEGIOS EN SU FAVOR, NO PODRAN APLICARSE EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES QUE NO FORMEN PARTE DEL SINDICATO Y QUE YA PRESTEN SUS SERVICIOS EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO CON ANTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE EL SINDICATO SOLICITE LA CELEBRACION O REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO Y LA INCLUSION EN EL DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

PODRA TAMBIEN ESTABLECERSE QUE EL PATRON SEPARARA DEL TRABAJO A LOS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN EXPULSADOS DEL SINDICATO CONTRATANTE.

ARTICULO 396. LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO SE EXTIENDEN A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, AUNQUE NO SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO QUE LO HAYA CELEBRADO, CON LA LIMITACION CONSIGNADA EN EL ARTICULO 184.

ARTICULO 397. EL CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO DETERMINADO O INDETERMINADO, O PARA OBRA DETERMINADA, SERA REVISABLE TOTAL O PARCIALMENTE, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 399.

ARTICULO 398. EN LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

I. SI SE CELEBRO POR UN SOLO SINDICATO DE TRABAJADORES O POR UN SOLO PATRON, CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRA SOLICITAR SU REVISION;

II. SI SE CELEBRO POR VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, LA REVISION SE HARA SIEMPRE QUE LOS SOLICITANTES REPRESENTEN EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LA TOTALIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS SINDICATOS, POR LO MENOS; Y

III. SI SE CELEBRO POR VARIOS PATRONES, LA REVISION SE HARA SIEMPRE QUE LOS SOLICITANTES TENGAN EL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CONTRATO, POR LO MENOS.

ARTICULO 399. LA SOLICITUD DE REVISION DEBERA HACERSE, POR LO MENOS, SESENTA DIAS ANTES:

I. DEL VENCIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO DETERMINADO, SI ESTE NO ES MAYOR DE DOS AÑOS;

II. DEL TRANCURSO DE DOS AÑOS, SI EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO TIENE UNA DURACION MAYOR; Y

III. DEL TRANCURSO DE DOS AÑOS, EN LOS CASOS DE CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA.

PARA EL COMPUTO DE ESTE TERMINO SE ATENDERA A LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO Y, EN SU DEFECTO, A LA FECHA DEL DEPOSITO.

ARTICULO 399 BIS. SIN PERJUICIO DE LO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 399, LOS CONTRATOS COLECTIVOS SERAN REVISABLES CADA AÑO EN LO QUE SE REFIERE A LOS SALARIOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA.

LA SOLICITUD DE ESTA REVISION DEBERA HACERSE POR LO MENOS TREINTA DIAS ANTES DEL CUMPLIMIENTO DE UN AÑO TRANSCURRIDO DESDE LA CELEBRACION, REVISION O PRORROGA DEL CONTRATO COLECTIVO.

ARTICULO 400. SI NINGUNA DE LAS PARTES SOLICITO LA REVISION EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 399 O NO SE EJERCITO EL DERECHO DE NULGA, EL CONTRATO COLECTIVO SE PRORROGARA POR UN PERIODO IGUAL AL DE SU DURACION, O CONTINUARA POR TIEMPO INDETERMINADO.

ARTICULO 401. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TERMINA:

I. POR MUTUO CONSENTIMIENTO;

II. POR TERMINACION DE LA OBRA; Y

III. EN LOS CASOS DEL CAPITULO VIII DE ESTE TITULO, POR CIERRE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SIEMPRE QUE EN ESTE ULTIMO CASO, EL CONTRATO COLECTIVO SE APLIQUE EXCLUSIVAMENTE EN EL ESTABLECIMIENTO.

ARTICULO 402. SI FIRMADO UN CONTRATO COLECTIVO, UN PATRON SE SEPARA DEL SINDICATO QUE LO CELEBRO, EL CONTRATO REGIRA, NO OBSTANTE, LAS RELACIONES DE AQUEL PATRON CON EL SINDICATO O SINDICATOS DE SUS TRABAJADORES.

ARTICULO 403. EN LOS CASOS DE DISOLUCION DEL SINDICATO DE TRABAJADORES TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO O DE TERMINACION DE ESTE, LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTINUARAN VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

Así como la jurisprudencia:

Tesis XIX.20.36 L. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 179 271 127 de 875

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.
XXI, Marzo de 2005 Pág. 1098 Tesis Aislado
(Laboral)

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI, Marzo de 2005; Pág. 1098

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS.

De la interpretación teleológica del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos

administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 48/2004. Luis Alcaraz Carrasco, Secretario General de la Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música y otras. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Quiroz Soría. Secretario: Edgardo H. Favela Medina.

Tesis III.2o.T.140 (Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 179 301 130 de 875

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. XXI, Febrero de 2005 Pág. 1696 Tesis Aislada (Laboral)

[YA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI, Febrero de 2005; Pág. 1696

HUELGA. SI LA FINALIDAD DE SU EMPLAZAMIENTO ES OBTENER LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y APARECE UNO CELEBRADO POR LA MISMA EMPRESA, DEBIDAMENTE DEPOSITADO ANTE LA JUNTA, DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO EN LA ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, A PESAR DE QUE EL DOMICILIO DONDE SE PRETENDE EMPLAZAR NO COINCIDA CON EL QUE SE CONSIGNÓ EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Conforme a lo establecido por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo no debe darse trámite al escrito de emplazamiento a huelga por el que se pretende exigir la firma de un contrato colectivo cuando ya exista uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; por otra parte, es criterio jurisprudencial de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el que aun cuando la comprobación de la existencia de ese contrato previo a realizarse con posterioridad a la admisión a trámite del escrito de emplazamiento a huelga debe darse por concluido el

procedimiento sin importar la etapa en que se encuentre, dado que sería impropio y ocioso seguirlo si el motivo que lo originó aparece satisfecho; criterio que debe regir a pesar de que el domicilio en donde se pretende emplazar a la empresa difiere del que proporcionó en el contrato colectivo de trabajo, dado que el pacto colectivo alude a fuentes de trabajo, referidas como personas físicas o morales, mas no a domicilios, ya que lo importante es que se trate de la misma empresa que tiene celebrado un contrato colectivo con diverso sindicato y debidamente depositado ante la Junta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 103/2004. Sindicato de Trabajadores y Empleados en Oficinas Particulares, Industria, Comercio, Gastronómica, y Prestadores de Servicios del Estado de Jalisco. 29 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: Dante Omar Rodríguez Meza.

Véase: Apendice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 202, tesis 252, de rubro: "HEFEGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACERDE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES."

Tesis Semanario Judicial de la Federación Quinta Época
386 659 9 de 10

Cuarta Sala LIV Pág. 2327 Tesis Aislada(Laboral)

[TA]; 5a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; LIV; Pág. 2327

CONTRATO COLECTIVO, OPOSICION AL DEPOSITO DEL.

Si la oposición al depósito de un contrato colectivo, ante las autoridades del trabajo, se basa en el deseo de investigar si el sindicato que obtuvo dicho contrato, es el mayoritario dentro de la empresa, no pueden las Juntas acoger a ella, toda vez que dicha investigación no está autorizada por la ley, e es de que si el sindicato tercero se estima mayoritario y, por lo mismo, con derecho para

contratar con la empresa, tieran, en el titulo V de la ley Federal del Trabajo, un procedimiento señalado para hacer valer sus derechos, pudiendo recurrir a la huelga, si fuere necesario; pero sin que pueda oponerse al depósito del contrato por la agrupación contratante.

Amparo en revisión en materia de trabajo 3814/37. Unión de Empleados de Hoteles de Ciudad Juárez. 27 de noviembre de 1937. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Vicente Santos Guajardo.

SUSPENSION

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, 123 fracción II y 124 de la ley de amparo solicitamos la suspensión del acto reclamado y se tenga por depositado y registrado el contrato colectivo de trabajo y se publique el día y la hora en el que surte sus efectos contra terceros mismo que se presento ante la Dirección de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo de la JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ASI MISMO Y DE IGUAL FORMA SE LE NEGÓ EL REGISTRO Y DEPOSITO POR LOS CC. Representantes de los Trabajadores y Patronos de la Junta especial Numero DIEZ y el Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Lic.

fundamentando para ello que de no cumplirse con esta petición se cometerian actos de imposible reparación en nuestro perjuicio, además de que no se afecta el interés social ni se contravienten disposiciones de orden público.

Para acreditar acompaño al siguiente escrito la copia de la resolución de fecha 11 de octubre del 2012 así como también copia simple del contrato colectivo de trabajo sin perjuicio de que en la audiencia constitucional ofrezca más pruebas.

DERECHO

Se funda la presente de manda de garantías en los artículos 114, 115 y demás relativos aplicables de la ley de amparo, en concordancia con lo establecido en los artículos constitucionales 108, 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo expuesto,

A ESTE H. TRIBUNAL, atentamente vido se sirva

PRIMERO- Tenerme por presentado en tiempo y forma con el presente escrito solicitando el amparo y la protección de la justicia federal en contra de los actos de los II. Representantes de los Trabajadores y Patronos de la Junta especial Número DIEZ en unión con el
Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO -Reconocer la personalidad que ostento en los precisados en el proemio del presente escrito y por personas autorizadas a las mismas.

TERCERO- Solicitar a la autoridad responsable rinda el informe justificado del expediente EXPEDIENTE LABORAL No. 082
12012-XXIII-S-FUE. (2)

CUARTO-Dar la intervención que corresponda a la representación social.

QUINTO - Conceder la suspensión del acto reclamado y regularizar el contrato colectivo de trabajo así como su registro para sus surtos efectos contra terceros y en su oportunidad dictar sentencia concediéndonos el amparo de la justicia federal.

PROTESTO LO NECESARIO

MEXICO DISTRITO FEDERAL, A 21 DE NOVIEMBRE DEL 2012.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

ANEXO 4

México, D. F., 03 DE DICIEMBRE DE 2012

JUZGADO DE DISTRITO EN MATERIA DE TRABAJO
MÉXICO, DISTRITO FEDERAL.

OFICIO A Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

OFICIO A Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Expediente Laboral CND /2012-XXIII-C-PUE.(2)

Presentes

En el juicio de amparo /2012-IV, promovido por el SINDICATO

se dictó un auto que dice:

"Ciudad de México, Distrito Federal, tres de diciembre de dos mil doce.

Visto el escrito signado por en su carácter de secretario general del Sindicato

, en atención a su contenido, se le tiene desahogando en tiempo y forma la prevención decretada en auto de veintidós de noviembre del año en curso; al efecto exhibe la copia que le fue requerida; por tanto se provee:

Con fundamento en los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracciones 36, 14, 116, 147 y demás relativos de la Ley de Amparo, SE ADMITE a trámite la demanda correspondiente al juicio de amparo /2012-IV promovido por el Sindicato

no condujo a su Secretario General contra los actos que reclama de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje y otra autoridad, por estímarlos violatorios de los artículos 1, 8, 9, 14, 16, 17, 123 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Sin que haya lugar a tener como autoridad responsable a los representantes de la Junta mencionada, dado que no se trata de jurisdicciones distintas.

Es aplicable la tesis sustentada por la otrora Cuarta Sala de la anterior organización de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, de la Quinta Época, visible en el tomo CXXX, página 488, que establece:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EL ACTO RECLAMADO NO PUEDE SER IMPUTADO A UNO SOLO DE SUS MIEMBROS. De una autoridad sólo pueden reclamarse en juicio de amparo, actos que le sean imputables, pues aquellos que no emanan de dicha autoridad no le pueden ser reclamados. Así pues, los laudos en los juicios laborales, no son proveídos ni dictados por el Presidente de cualquiera de los Grupos Especiales que componen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que de acuerdo con el artículo 533 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, son todos los componentes del Grupo Especial y el Presidente de la Junta o el Presidente Substituto que lo representa, los que después de discutir el negocio por votación unánime o mayoritaria pronuncian el laudo. En consecuencia, imputar como acto reclamado un laudo a uno solo de los componentes de un Grupo Especial de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, es imputarle un acto que no emana de dicho funcionario. Como por otra parte el amparo que se concediera sólo contra el Presidente de un Tribunal Colegiado, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podría invalidar o dejar insubsistente un laudo pronunciado además por otros funcionarios de los que nada se ha reclamado, ni la Suprema Corte puede amparar contra autoridades que no han sido señaladas como responsables, porque constituiría un acto oficioso violatorio del artículo 11 de la Ley de Amparo, ya que este precepto precisa como autoridad responsable la que dicta u ordena el acto reclamado y en el caso el laudo lo dicta u ordena un tribunal colegiado compuesto de representantes del capital, del trabajo y del gobierno, que colectivamente recibe el nombre de Grupo Especial de la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la intervención del Presidente de la Junta o su sustituto, y no solo el Presidente."

Háganse las anotaciones respectivas en el libro de gobierno.

Dése la intervención que legalmente compete al Agente del Ministerio Público de la Federación adscrito.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

2012 DIC -4 AM 10:41

SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS Y ASUNTOS COLECTIVOS

Trámite por separado y duplicado el incidente de suspensión que se solicita.

Pídase a las autoridades responsables su respectivo informe justificado, que deberán rendir en un plazo de cinco días, acompañando copia certificada íntegra y legible del expediente CND- 72012-JXIII-C-PUE.(2), incluyendo carpetas falsas, cuadernos de amparo y expedientillos formados con motivo de dicho juicio laboral, apercibidas que, de no hacerlo, se les podrá imponer una multa de diez a ciento cincuenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, de conformidad con el artículo 149 de la ley en cita.

Requírase a las autoridades responsables y a la parte quejosa, para que en caso de sobrevenir alguna causa de improcedencia, cesaren los efectos del acto reclamado o cuando ocurra una causa notoria de sobreseimiento lo manifiesten; apercibidas que de no hacerlo, le será impuesta diversa multa de diez a ciento ochenta días de salario, según las circunstancias del caso, de conformidad con lo establecido en los artículos 74, fracción IV, párrafo segundo y 3 bis, de la legislación citada.

Se fijan NUEVE HORAS CON DIEZ MINUTOS DEL DOS DE ENERO DE DOS MIL TRECE, para la celebración de la audiencia constitucional.

Con apoyo en lo dispuesto por los artículos 150 y 151 de la Ley de Amparo, con las pruebas que exhibe, dése nueva cuenta en la audiencia constitucional para proveer lo conducente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 280 del aludido código invocado, previa razón que por su recibo deje en autos y copia certificada de la misma, devuélvase la documental con que acreditó su personalidad el Secretario General del Sindicato quejoso.

Finalmente, de conformidad con el reglamento de la Suprema Corte Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal para la aplicación de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, hágase del conocimiento de las partes que tienen expedito su derecho para oponerse a la publicación de sus datos personales en términos del artículo 8º de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, cuando se presente una solicitud de acceso a alguna de las resoluciones o a las pruebas y demás constancias que obren en el expediente respectivo, siempre y cuando la unidad administrativa que lo tenga bajo su resguardo determine si tal oposición puede o no surtir efectos, tomando en cuenta para ello si la resolución solicitada, las pruebas o las demás constancias contienen información considerada como reservada en términos de lo previsto en la fracción IV, del artículo 13 de la ley referida; así como para precisar las constancias, que en su caso, consideren reservadas o confidenciales, esto último atendiendo a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 6º del ordenamiento legal en cita.

Notifíquese.

Así lo proveyó y firma _____, Juez de Distrito en el Distrito Federal, quien actúa asistido de _____, Secretaria que autoriza y da fe. Dos firmas ilegibles. Rúbrica _____

Atentamente
[Firma manuscrita]



Secretaría

JUZGADO DE DISTRITO
EN MATERIA DE TRABAJO
EN EL DISTRITO FEDERAL

FECHA: 04/12/2012 09:00:00
RECIBIÓ: Tomas de Tolentino Cancha Pare
DOC: Amparos Colectivos - Amparo Indirecto
DESTINO: Secretaría Aux. de Amparos
FOIAS: 1
OFICIO: 6719, AMP, 2899/2012-IV
NVE: 3459-20121204095623
1083
Oficial de Partes de Asuntos Colectivos



JUNTA FEDERAL
DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ANEXO 5

DEPENDENCIA: SRÍA. AUX. DE AMPAROS CORRESPONDENCIA

NUMERO DEL OFICIO: 08. 10

EXP. LAB. NÚM. CND- /2012-XXIII-C-PUE (2)

EXP. AMP. NÚM. /2012

de una copia
O M U N
DE LOS JUZGADOS DE DISTRITO
Dic 5 9 55 PM 2012

ASUNTO: Se rinde informe previo por duplicado.

México D.F. a 04 de diciembre de 2012.

DE TRABAJO
EN EL DISTRITO FEDERAL

H. JUZGADO DE DISTRITO EN MATERIA
DE TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL.
P R E S E N T E.

En cumplimiento a los oficios A- y A- que remite ese H. Juzgado, en relación con el incidente de suspensión relativo al juicio de amparo /2012-IV, promovido por el Sindicato

, en contra de actos de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje Y del Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en el artículo 132 de la Ley de Amparo, se rinde el informe previo por duplicado.

ACTO RECLAMADO

El acto reclamado se hace consistir en: "EL NO DEPOSITO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON FOLIO 10552", en relación al expediente laboral CND- /2012-XXIII-C-PUE (2), formado con motivo del contrato colectivo presentado por el Sindicato

, S.A. DE C.V.

, y la empresa

Es cierto el acto reclamado, aclarando que fue dictado el día once de octubre de dos mil doce por los representantes de los trabajadores y patrones ante la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión del C. Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, respecto del acto reclamado del C. Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en lo particular, se precisa que el mismo fue dictado por los representantes de los trabajadores y patrones ante la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje en unión del suscrito Secretario General, tal y como se señaló anteriormente.

Por lo expuesto:

A ese H. Juzgado, atentamente solicito:

Primero.- Tener por rendido el presente informe previo por duplicado.

Segundo.- Negar al quejoso la suspensión definitiva solicitada.

Atentamente.

El C. Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en el artículo 18, fracción V del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación Y Arbitraje.

Lic.

LMMA/EBPE



DEPENDENCIA: SRÍA. AUX. DE AMPAROS

NÚMERO DEL OFICIO: 08. 10

EXP. LAB. NÚM. CND- 2012-XXIII-C-PUE (2)
EXP. AMP. NÚM. 2012

JUNTA FEDERAL
DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ASUNTO: Se rinde informe justificado.

México D.F. a 05 de diciembre de 2012

H. JUZGADO DE DISTRITO EN MATERIA
DE TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL.
Presente.

En cumplimiento a los oficios A y A- , que remite ese H. Juzgado, en relación al juicio de amparo /2012-IV, promovido promovido por el Sindicato

, en contra de actos de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje Y del Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en los artículos 19 y 149 de la Ley de Amparo, así como 617, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, se designan como Delegados acreditados a los CC. Lics.

, y se rinde el informe justificado correspondiente.

Acto Reclamado

El acto reclamado se hace consistir en "EL NO DEPOSITO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON FOLIO 10552", en relación al expediente laboral CND- /2012-XXIII-C-PUE (2), formado con motivo del contrato colectivo presentado por el Sindicato

y la empresa , S.A. DE C.V.

Es cierto el acto reclamado, aclarando que fue dictado el día once de octubre de dos mil doce por los representantes de los trabajadores y patrones ante la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión del C. Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, negándose que el mismo contenga las violaciones constitucionales que señala el quejoso en su demanda de garantías.

Por otra parte, respecto del acto reclamado del C. Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en lo particular, se precisa que el mismo fue dictado por los representantes de los trabajadores y patrones ante la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje en unión del suscrito Secretario General, tal y como se señaló anteriormente.

Se controvierten el concepto de violación

El sindicato quejoso aduce en su **concepto de violación**, que el acuerdo de fecha once de octubre de dos mil doce, dictado por la autoridad responsable violenta en su perjuicio las garantías de audiencia y legalidad, sustentadas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 386, 387, 390, 391, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 399 BIS, 400, 401, 402, 403 de la Ley Federal del Trabajo.

OFICINA DE PARTES
2012 DIC - 7 PM 1:30
JUZGADO DE DISTRITO EN MATERIA DE TRABAJO EN EL D.F.

(Mano)

Sostiene lo anterior, en el hecho de que la autoridad responsable al emitir el acto reclamado tenía la obligación de fundar y motivar, debiendo citar los preceptos legales aplicables o bien las normas legales que sirven de apoyo para dictar el mismo; agregando, que la autoridad responsable debió expresar los razonamientos que pongan en evidencia que el acto reclamado emitido se ajustó a lo que dispone la ley, y que por lo tanto la resolución impugnada, afecta y causa perjuicio al ahora impetrante de garantías.

Se niega lo manifestado por el sindicato quejoso en el concepto de violación, en virtud de que el acto reclamado se encuentra apegado a derecho, por lo que se niega que la autoridad responsable haya violado en su perjuicio los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 386, 387, 390, 391, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 399 BIS, 400, 401, 402, 403 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior es así, ya que contrariamente a lo señalado por la impetrante de garantías, una vez que esta Secretaría General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, analizó el Contrato Colectivo de Trabajo y sus anexos, de fecha cuatro de octubre de dos mil doce y encontrándose interpuesto diverso Emplazamiento a Huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, con número de expediente III- /2012, presentado por la Asociación Sindical

, para la realización de los trabajos consistentes en: "

, recibido con fecha veinticinco de septiembre de dos mil doce, en consecuencia esta autoridad tuvo por no depositado el Contrato Colectivo de Trabajo, archivando el asunto como total y definitivamente concluido con fundamento en lo dispuesto por los artículos 387, 440, 442, 443, 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, y a efecto de no violentar el derecho de huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar la seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito.

Sirve de apoyo a lo anterior, lo dispuesto por la tesis IV.3o.T.178 L, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito consultable en el Semanario Judicial y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, Septiembre de 2004, página. 1765 de rubro y texto siguientes:

"HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYE PARA LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EL EXPEDIENTE RELATIVO A UN JUICIO LABORAL SEGUIDO ANTE ELLAS. El artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo establece que son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones y harán fe en el juicio sin necesidad de legalización; por su parte, el numeral 803 del mismo ordenamiento legal prevé que la Junta deberá solicitar directamente los documentos que se ofrezcan como pruebas cuando se tratan de informes o copias que debe expedir alguna autoridad. Luego entonces, el expediente relativo a un juicio laboral que se haya seguido ante una Junta de Conciliación y Arbitraje constituye para ésta un hecho notorio que puede ser introducido como documental en vía de informe por el propio tribunal de trabajo en

un diverso juicio laboral en el que haya sido invocado como antecedente o hecho fundatorio de la acción."

Por otra parte es infundado lo manifestado por el sindicato quejoso, ya que la responsable cumplió con los requisitos de fundamentación y motivación contenidos en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; toda vez que en la especie se citaron los preceptos legales aplicables al caso, así como las razones y motivos que se ajustan a las hipótesis legales que se invocaron como apoyo de lo señalado en el citado acuerdo, de lo que resulta evidente que el caso concreto se adecua a la norma invocada.

Lo anterior es acorde con la Jurisprudencia visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo VI, Materia Común, Tesis 204, Pág. 166 de rubro:

"FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que también deben señalarse, con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas."

En consecuencia, se acredita la constitucionalidad del acto reclamado.

Por lo expuesto:

A Ese H. Juzgado, atentamente solicito:

Primero.- Tener por rendido el presente informe justificado.

Segundo.- Acordar de conformidad la designación como Delegados de este Tribunal a los profesionistas señalados en el presente informe.

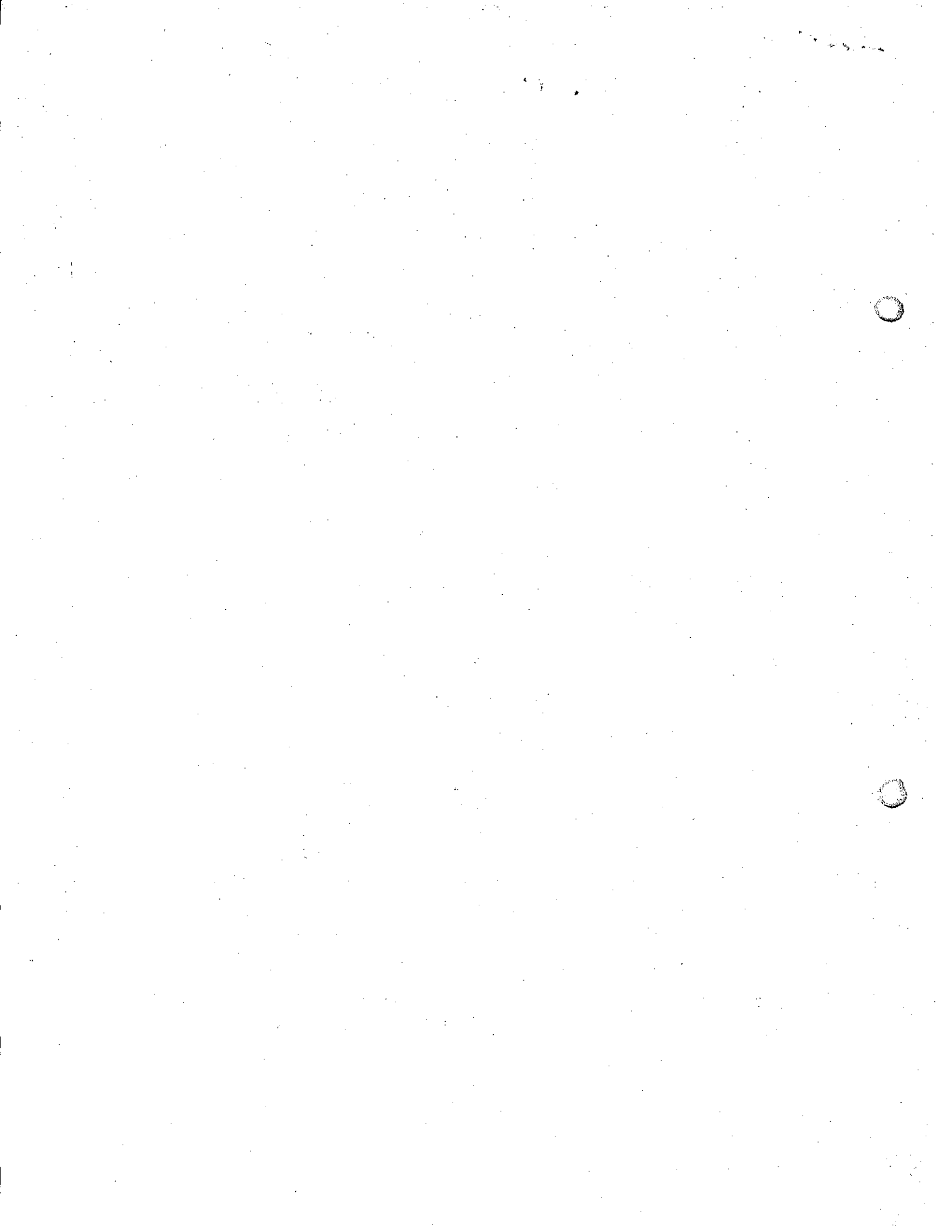
Tercero- Negar al quejoso el amparo y protección de la Justicia Federal.

Atentamente.

El C. Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en el artículo 18, fracción V del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación Y Arbitraje

Lic. 

ANEXOS: Copia certificada del expediente laboral CND- /2012-XXIII-C-PUE (2), constante de 75 fojas útiles.



ANEXO 6

México, D.F., 2 de enero de 2013.

**JUZGADO DE DISTRITO EN MATERIA DE TRABAJO.
MÉXICO, DISTRITO FEDERAL.**

47-IV Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

48-IV Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

ANTECEDENTE LABORAL CND- /2012-XXIII-C-PUE (2), y/o CND-12-XXIII-C-PUE.(2).

Presente

En los autos del juicio de amparo **/2012-IV** promovido por el **SINDICATO**

, se dictó el siguiente acuerdo:

"En la ciudad de México, Distrito Federal, a las **nueve horas con diez minutos del dos de enero de dos mil trece**, en audiencia pública Rigoberto Calleja López, Juez Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, asistido de la secretaria, que autoriza y da fe, como está ordenado en el auto de admisorio de tres de diciembre pasado (fojas 46 a 48), procede a celebrar la **audiencia constitucional** en el juicio de amparo **/2012-IV** promovido por el **SINDICATO**

, por conducto de su Secretario General, y la declara abierta sin la asistencia de las partes. A continuación, la secretaria hace relación de la demanda y demás constancias de autos y da cuenta con los informes justificados rendidos por las autoridades responsables (fojas 52 a 53). El juez acuerda: Téngase por hecha la relación que antecede para que surta sus efectos legales. **Abierto el período probatorio:** La Secretaría da cuenta con las copias certificadas del expediente CND- /2012-XXIII-C-PUE (2), y/o CND- /12-XXIII-C-PUE (2), que remitió junto con su informe justificado el Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (fojas 54 a 129), así como las diversas que remitió el mismo secretario en el oficio recibido en este juzgado federal el doce de diciembre último (fojas 134 a 201). De igual manera, se da cuenta con las copias fotostáticas que acompañó el quejoso a su libelo constitucional (fojas 23 a 39). El juez acuerda: Con fundamento en los artículos 150 y 151 de la Ley de Amparo, se admiten la probanzas antes relacionadas, las cuales se desahogan en razón de su propia especial naturaleza. Al no haber pruebas pendientes que desahogar, se cierra el presente período. Acto continuo, en el **período de alegatos** no se da cuenta con promoción alguna y se hace constar que la Agente del Ministerio Público Federal adscrita no formuló pedimento. El juez acuerda: Al no haber alegatos de las partes ni pedimento de la agente del Ministerio Público de la Federación adscrita, también se declara cerrado este período y, por tanto, el juez tiene por visto el expediente y procede a dictar la siguiente resolución.

Vistos para resolver, los autos del juicio de amparo **/2012-IV**; y,

RESULTANDO:

Primero. Por escrito presentado el **veintiuno de noviembre de dos mil doce**, en la Oficina de Correspondencia Común de los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, remitido el mismo día a este Juzgado Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal por razón de turno, el **SINDICATO**

, por conducto de su Secretario General, solicitó el amparo y protección de la Justicia Federal, en contra de las autoridades y por el acto que a continuación

SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS Y ASUNTOS COLECTIVOS DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
2013 ENE - 3 AM 10:58



JUZGADO DE DISTRITO EN MATERIA DE TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL
SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS Y ASUNTOS COLECTIVOS DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
2013 ENE 02 AM 10:46:00

se mencionan:

AUTORIDADES RESPONSABLES:

- Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"4.- ACTO RECLAMADO: EL NO DEPÓSITO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON FOLIO 10552 Y NUMERO DE EXPEDIENTE LABORAL. CND 2012-XXIII-C-PUE. (2)."

El sindicato quejoso narró los antecedentes del caso, formuló los conceptos de violación que estimó pertinentes y señaló como garantías individuales violadas las contenidas en los artículos 1, 8, 9, 14, 16, 17, 123 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Segundo. Por auto de veintidós de noviembre de dos mil doce (fojas 40 a 42), la citada demanda de garantías se radicó y registró en el Libro de Gobierno bajo el expediente /2012-IV; y se previno al impetrante del amparo para que exhibiera una copia más de la demanda de garantías.

Una vez desahogada la citada prevención, por diverso auto de tres de diciembre de este año (fojas 46 a 48), se admitió la demanda de amparo, se solicitó a las responsables su Informe con justificación, se dio al Agente del Ministerio Público de la Federación adscrito, la intervención legal que le compete quien no formuló pedimento; además, de conformidad con el artículo 8º de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y del Reglamento emitido por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, para su aplicación, se hizo del conocimiento de las partes su derecho para que manifestaran si aceptaban o no la publicación de sus datos personales al hacerse pública la presente resolución; todo lo cual se hizo en sus términos, y, se citó para la celebración de la audiencia constitucional, la cual tuvo verificativo al tenor del acta que antecede; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Este Juzgado (de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, es competente para conocer del presente asunto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 103, fracción I, 107, fracción III, inciso b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 36, 114, fracción III, de la Ley de Amparo, y 55, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; en virtud de que se interpuso en contra de un acto fuera de juicio, atribuido a órganos jurisdiccionales de trabajo residentes en la circunscripción territorial de este órgano de control constitucional.

SEGUNDO. Por cuestión de orden, y a efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 77, fracción I, de la Ley de Amparo, es necesario precisar el acto reclamado que se desprende del análisis en conjunto de la demanda íntegramente considerada, con el propósito de interpretar, analizar y valorar todo lo expuesto por la parte quejosa.

Lo anterior, de conformidad con lo sustentado en la tesis de jurisprudencia número P.JJ.40/2000, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XI, abril de 2000, visible en la página treinta y dos, cuyo rubro y texto indican:

"DEMANDA DE AMPARO. DEBE SER INTERPRETADA EN SU INTEGRIDAD. Este Alto Tribunal, ha sustentado reiteradamente el criterio de que el juzgador debe interpretar el escrito de demanda en su integridad, con un sentido de liberalidad y no restrictivo, para determinar con exactitud la intención del promovente y, de esta forma, armonizar los datos y los elementos que lo conforman, sin cambiar su alcance y contenido, a fin de impartir una recta administración de justicia al dictar una sentencia que contenga la fijación clara y precisa del acto o actos reclamados, conforme a lo dispuesto en el artículo 77, fracción I, de la Ley de Amparo."

Así, es necesario establecer que de la lectura integral de la demanda de garantías, en concordancia con la información allegada al presente juicio, se desprende que el quejoso reclama:

De la **Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje**, en unión del Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

El acuerdo de **once de octubre de dos mil doce**, dictado en el juicio laboral CND- /2012-XXIII-C-PUE (2) y/o CND- /12-XXIII-C-PUE.(2), en el cual se negó el registro del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el sindicato quejoso y la empresa S.A DE C.V., y se ordenó el archivo del expediente como asunto concluido.

En estrecha vinculación con este punto, debe decirse que las autoridades responsables no quedan indefensas con la aludida fijación de actos, precisamente porque las infracciones aducidas, además de que comparten la misma naturaleza que el acto reclamado destacado en el apartado correspondiente de la demanda inicial, se generan en el expediente laboral respecto del cual se promovió el juicio de garantías, del que ya tuvieron noticia y manifestaron lo conducente al rendir informe con justificación.

TERCERO. El Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al momento de rendir su informe justificado por sí y a nombre de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje (fojas 52 a 53), **aceptó** el acto que se les reclama consistente en el acuerdo de **once de octubre de dos mil doce**, dictado en el juicio laboral CND- /2012-XXIII-C-PUE (2), y/o CND- /12-XXIII-C-PUE.(2), en el cual se negó el registro del Contrato Colectivo de Trabajo y se ordenó el archivo del expediente como asunto concluido; lo que se corrobora con las copias certificadas del expediente generador, concretamente del acuerdo reclamado que obra a fojas ciento veintisiete, documentales que gozan de pleno valor probatorio, de conformidad con los artículos 129 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo por remisión expresa de su numeral 2°.

Es aplicable la jurisprudencia 305, consultable a foja 206, del Tomo VI, Materia Común, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, con el título y texto siguientes:

"INFORME JUSTIFICADO AFIRMATIVO. Si en él confiesa la autoridad responsable que es cierto el acto que se reclama, debe tenerse éste como plenamente probado, y entrarse a examinar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de ese acto".

Sirve de apoyo, la jurisprudencia 226, sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 53, Tomo VI, Primera Parte, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1907-1995, del tenor siguiente:

"DOCUMENTOS PÚBLICOS, CONCEPTO DE, Y VALOR PROBATORIO.- Tienen ese carácter los testimonios y certificaciones expedidos por funcionarios público, en el ejercicio de sus funciones, y, por consiguiente hacen prueba plena."

CUARTO. Antes de analizar las cuestiones planteadas por la parte quejosa, procede verificar si la demanda de amparo que se promovió fue presentada oportunamente.

Del acuerdo reclamado de **once de octubre de dos mil doce**, dictado en el juicio laboral CND- /2012-XXIII-C-PUE (2), y/o CND- /12-XXIII-C-PUE.(2), en el cual se negó el registro del Contrato Colectivo de Trabajo y se ordenó el archivo del expediente como asunto concluido, el peticionario del amparo manifestó que le fue notificado el catorce de noviembre del año en curso (foja 6), lo cual se corrobora con las copias certificadas del expediente generador cuyo valor probatorio, nuevamente, se tiene por reiterado, de las que se advierte que en esa fecha se le notificó por conducto de (sic) (foja 128).

En el caso, debemos atender al contenido del artículo 21 de la Ley de Amparo, que establece:

"Artículo 21.- El término para la interposición de la demanda de amparo será de quince días. Dicho término se contará desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la

resolución o acuerdo que reclame; al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, o al en que se hubiese ostentado sabedor de los mismos."

Mientras que el diverso numeral 928, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

"Artículo 928. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

(...)

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

El precepto legal transcrito en el párrafo que antecede, contempla la forma en que surten sus efectos las notificaciones personales en los conflictos colectivos conforme a la ley laboral, reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por tanto, será al día siguiente a que esto ocurra cuando de conformidad con lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley de Amparo, inicie el cómputo del plazo de quince días hábiles para presentar la demanda de garantías.

En las condiciones señaladas, es válido sostener que el término para la presentación de la demanda de amparo comenzó a transcurrir del quince de noviembre al once de diciembre de dos mil doce, con excepción de los días diecisiete, dieciocho, veinte, veinticuatro y veinticinco de noviembre; uno, dos, ocho y nueve de diciembre pasado, por ser inhábiles de conformidad con los artículos 23 de la Ley de Amparo y 163 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, asimismo, no se contabiliza el diecinueve de noviembre de la anualidad anterior, en términos de lo dispuesto por la fracción VI, del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, así como los días veintinueve y treinta de noviembre último, por haber sido declarados no laborables, mediante acta circunstanciada emitida por este órgano jurisdiccional el día veintiocho de noviembre de dos mil doce, en atención a la ceremonia en la que se llevó a cabo la solemne protesta en el cargo de Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en el edificio del Congreso de la Unión; por lo que, si la demanda de garantías se presentó el veintiuno de noviembre de dos mil doce, ante la Oficina de Correspondencia Común de los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, como consta en el sello fechador impreso en ella (foja 2), entonces, resulta incuestionable que tal promoción fue realizada oportunamente, esto es, dentro del término que establece el citado artículo 21 de la Ley de Amparo.

Es aplicable al caso la tesis XXI.2o.P.A.25 K, del Segundo Tribunal Colegiado en materias Penal y Administrativa del Vigésimo Primer Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXII, agosto de 2005, página 1890, del tenor literal siguiente;

"DEMANDA DE AMPARO. REGLAS CONFORME A LAS CUALES DEBE REALIZARSE EL CÓMPUTO DE LOS QUINCE DÍAS PARA INTERPONERLA (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY RELATIVA). El artículo 21 de la Ley de Amparo establece que, por regla general, el término para interponer la demanda de amparo será de quince días, cuyo cómputo depende de la forma en que el quejoso se haya impuesto de los actos reclamados, a saber: a) Desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame; b) Desde el día siguiente al en que haya tenido conocimiento de los actos reclamados o de su ejecución; o, c) Desde el día siguiente al en que se hubiese ostentado sabedor de los actos reclamados. Luego, para que se surta la hipótesis indicada en el inciso a) es necesario que esté acreditado fehacientemente que la autoridad ante quien se instruye determinado procedimiento haya notificado al quejoso la resolución o acuerdo que reclama, pues sólo de esta manera el término de quince días que concede el artículo 21 mencionado para interponer la demanda de amparo, comenzará a contar a partir del día siguiente al en que surta sus efectos la notificación. En cambio, tratándose de los supuestos precisados en los incisos b) y c), su actualización implica que la parte quejosa tenga conocimiento de manera fortuita de los actos reclamados, o bien, que al promover la demanda de amparo se ostente sabedor de ellos; de donde

se infiere que en esos casos no existe una notificación formal conforme a la ley que rige el acto, lo que justifica que el término de quince días mencionado deba computarse a partir del día siguiente al en que el agraviado tenga conocimiento o se ostente sabedor de los actos reclamados

QUINTO. En este orden de ideas, como se advierte que las partes no hicieron valer ninguna causal de improcedencia de este juicio de garantías, ni oficiosamente se observa alguna otra que por ser de orden público, deba ser analizada preferentemente a las cuestiones de fondo, en términos de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 73 de la Ley de Amparo, procede estudiar la constitucionalidad o inconstitucionalidad del acto reclamado, a través de los conceptos de violación formulados por la parte quejosa en su demanda de amparo, los cuales se tienen aquí por reproducidos, en obvio de innecesarias repeticiones; lo anterior conforme a lo que señala la tesis de jurisprudencia 2a./J. 58/2010, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible a página 830, tomo XXXI, Mayo de 2010, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, perteneciente a la Novena Época, del rubro y texto siguientes:

"CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. PARA CUMPLIR CON LOS PRINCIPIOS DE CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD EN LAS SENTENCIAS DE AMPARO ES INNECESARIA SU TRANSCRIPCIÓN. De los preceptos integrantes del capítulo X "De las sentencias", del título primero "Reglas generales", del libro primero "Del amparo en general", de la Ley de Amparo, no se advierte como obligación para el juzgador que transcriba los conceptos de violación o, en su caso, los agravios, para cumplir con los principios de congruencia y exhaustividad en las sentencias, pues tales principios se satisfacen cuando precisa los puntos sujetos a debate, derivados de la demanda de amparo o del escrito de expresión de agravios, los estudia y les da respuesta, la cual debe estar vinculada y corresponder a los planteamientos de legalidad o constitucionalidad efectivamente planteados en el pliego correspondiente, sin introducir aspectos distintos a los que conforman la litis. Sin embargo, no existe prohibición para hacer tal transcripción, quedando al prudente arbitrio del juzgador realizarla o no, atendiendo a las características especiales del caso, sin demérito de que para satisfacer los principios de exhaustividad y congruencia se estudien los planteamientos de legalidad o inconstitucionalidad que efectivamente se hayan hecho valer."

SEXTO. El análisis de los conceptos de violación que hace valer el quejoso conduce a determinar que resultan esencialmente fundados y suficientes para conceder la protección federal solicitada, mismos que se analizarán de manera conjunta por la estrecha relación que guardan entre sí, y acorde con la tesis I.110.C.14 K, emitida por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XVIII, Agosto de 2003, página 1710, Novena Época, que es del tenor siguiente:

"CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. SU ANÁLISIS PUEDE HACERSE DE MANERA CONJUNTA, SIEMPRE QUE EL JUZGADOR SE OCUPE DE TODOS LOS ARGUMENTOS PLANTEADOS. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 79 de la Ley de Amparo, el análisis de los conceptos de violación expresados por el quejoso puede hacerse de manera conjunta, a fin de resolver la cuestión efectivamente planteada; en donde resulta que no interesa la forma en que se emprenda el examen de tales argumentos, esto es, de manera individual, conjunta, o por grupos, o bien, en el propio orden de su exposición o en uno diverso, sino el hecho de que el juzgador se ocupe de todos esos argumentos, es decir, que no deje alguno sin estudiar, independientemente de la forma que utilice; por lo que ningún perjuicio irroga al quejoso la circunstancia de que el Juez Federal no haya hecho un estudio concreto de cada uno de los conceptos de violación contenidos en la demanda de garantías, si del estudio conjunto se advierte que sí se observó el punto cuestionado.

Ahora bien, para una mejor comprensión del problema planteado en el presente asunto, es necesario hacer una relación sucinta de los antecedentes

que constituyen el acto reclamado.

Mediante escrito presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el cuatro de octubre de dos mil doce, el quejoso **SINDICATO**

, por conducto de su Secretario General, presentó escrito a fin de depositar para su registro el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre dicho sindicato y la empresa S.A DE C.V., para la obra

LICITACIÓN N. LO- -N- -2012" (fojas 55 y 56 a 72).

El **once de octubre de dos mil doce**, se emitió el acuerdo que por esta vía se combate, que es del tenor literal siguiente:

"México, Distrito Federal, a once de octubre de dos mil doce.--- VISTO el Contrato Colectivo de Trabajo y sus anexos, con número de folio 10552, celebrado entre las partes citadas al rubro, presentado a las 11:55 horas del día 4 de octubre de 2012, analizado que ha sido el mismo, y toda vez que se encuentra interpuesto Emplazamiento a Huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, con número de expediente III- /2012, presentado por la ASOCIACIÓN SINDICAL

para la realización de los trabajos consistentes en: "

N. LO- -N- -2012'

*recibido a las 16:35 horas del día 25 de septiembre de 2012, en consecuencia, a efecto de no violentar el derecho a huelga ejercido por la asociación emplazante y otorgar la seguridad jurídica en el procedimiento de huelga antes descrito, se tiene por **NO DEPOSITADO** el Contrato Colectivo de Trabajo al inicio referido, ordenándose sea remitido al **ARCHIVO GENERAL** como asunto total y definitivamente concluido; lo anterior, con fundamento en los Artículos 387, 440, 442, 443 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE". (foja 127).*

En contra de la determinación que antecede, la organización sindical quejosa en sus conceptos de violación, aduce sustancialmente que la autoridad responsable violó en su perjuicio las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales, en virtud de:

Que negó el registro del Contrato Colectivo de Trabajo y lo remitió al archivo general como asunto concluido, sin tener facultades para ello, pues de conformidad con los artículos 386, 387, 390, 391, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 399 bis, 400, 401, 442, 443 y 450, fracción II, todos de la Ley Federal del Trabajo, su función debe limitarse a registrar los contratos colectivos de trabajo y publicar el día y hora en que éstos surten efectos a terceros.

Para apoyar sus argumentos invocó las tesis de rubros: **"HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE EL DEPÓSITO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE FUE PRESENTADO EL PLIEGO DE PETICIONES CORRESPONDIENTE, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES"**.

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS".

"HUELGA. SI LA FINALIDAD DE SU EMPLAZAMIENTO ES OBTENER LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y APARECE UNO CELEBRADO POR LA MISMA EMPRESA, DEBIDAMENTE DEPOSITADO ANTE LA JUNTA, DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO EN

LA ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, A PESAR DE QUE EL DOMICILIO DONDE SE PRETENDE EMPLAZAR NO COINCIDA CON EL QUE SE CONSIGNÓ EN EL CONTRATO COLECTIVO".

Los anteriores motivos de inconformidad, como ya se adelantó, deben estimarse esencialmente fundados y suficientes para conceder el amparo y protección de la justicia federal solicitados, por las razones siguientes:

Los artículos anteriormente indicados de la Ley de la materia indican:

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

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

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

"Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

"Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;*
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;*
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;*
- IV. Las jornadas de trabajo;*
- V. Los días de descanso y vacaciones;*
- VI. El monto de los salarios;*
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;*
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;*
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,*
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes".*

"Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento".

"Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la

celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

"Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

"Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399".

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

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

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos."

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

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

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

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

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

"Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

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

"Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento."

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

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

"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

(...)

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

Ahora bien, de los preceptos normativos antes reproducidos, en lo que concierne al tema del registro de los Contratos Colectivos de Trabajo, se obtiene que en el numeral 390, se establece que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; así como que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Por su parte, el artículo 391 de la misma legislación, establece los requisitos que debe contener el pacto obrero, a saber: los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y las demás estipulaciones que convengan las partes. De igual forma, es menester precisar que en ninguno de los artículos antes transcritos se establece alguna causal para negar el registro del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el mismo orden de ideas, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la tesis publicada en el tomo LXXXIX, del Semanario Judicial de la Federación, página 1617, correspondiente a la Quinta Época, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen dos clases de funciones: las propiamente jurisdiccionales y las administrativas. Dentro de estas últimas, se encuentra la de admitir en depósito los contratos colectivos de trabajo, a fin de que éstos puedan surtir sus efectos, ya que tal depósito constituye un requisito formal de la ley, que está elevado por la misma, a la categoría de acto solemne, pues sin él no sólo deja de surtir efectos contra tercero, sino aun entre las mismas partes contratantes; asimismo precisó que las Juntas carecen de facultades, cuando les es presentado un contrato colectivo para su depósito, para alterar, modificar o nulificar sus términos, ya que en este caso, no se les está instando para que ejerciten su función jurisdiccional, sino la administrativa que permita a las partes cumplir con el requisito formal que la ley exige para que tales contratos surtan sus efectos.

Lo antes expuesto encuentra apoyo en la tesis cuyos datos de localización ya se mencionaron, cuyo rubro y texto son:

"CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DEPOSITO DE LOS, ANTE LAS JUNTAS. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen dos clases de funciones: las propiamente jurisdiccionales y las administrativas. Dentro de estas últimas, se encuentra la de admitir en depósito los contratos colectivos de trabajo, a fin de que éstos puedan surtir sus efectos, ya que tal depósito constituye un requisito formal de la



SECRETARÍA DE TRABAJO

ley, que está elevado por la misma, a la categoría de acto solemne, pues sin él no sólo deja de surtir efectos contra tercero, sino aun entre las mismas partes contratantes; debe decirse que el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, no faculta a las Juntas, cuando les es presentado un contrato colectivo para su depósito, para alterar, modificar o nulificar sus términos, ya que en este caso, no se les está instando para que ejerciten su función jurisdiccional, sino la administrativa que permita a las partes cumplir con el requisito formal que la ley exige para que tales contratos surtan sus efectos."

Por otro lado, en el caso concreto que se plantea la autoridad laboral negó al sindicato quejoso el registro del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado con la empresa (S.A DE C.V., para la obra "

LICITACIÓN N.

LO- "N 2012", bajo el argumento de que se encontraba interpuesto el emplazamiento a Huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, con número de expediente III- /2012, presentado por la ASOCIACIÓN SINDICAL

el cual fue recibido a las catorce horas con treinta y cinco (14:35), minutos del veinticinco de septiembre de dos mil doce, en tanto que el escrito del sindicato quejoso fue presentado a las once horas con cincuenta y cinco minutos (11:55), del cuatro de octubre de dos mil doce; invocó como fundamento de su resolución los artículos 387, 440, 442, 443 y 450, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Bajo las anteriores premisas, se arriba a la conclusión de que, fue ilegal el proceder de las autoridades responsables si se parte de la base de que, los artículos 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan lo concerniente a la celebración, registro y formalidades que debe satisfacer el Contrato Colectivo de Trabajo, no establecen como causa para negar el registro solicitado el hecho de que se encuentre interpuesto un emplazamiento a Huelga en contra de la misma empresa y obra, a fin de obtener la firma de diverso pacto obrero; máxime que de la lectura de los citados fundamentos que se invocaron en el acuerdo reclamado (transcritos con anterioridad), tampoco se desprende ninguna facultad para que la autoridad de instancia niegue el registro del Contrato Colectivo de Trabajo solicitado.

Aunado a lo anterior, debe precisarse que el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, no es otra cosa que la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin que la misma Junta tenga facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse para juzgar de su validez, puesto que únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlo y registrarlo, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza.

Sirve de apoyo a lo así razonado, la tesis aislada emitida por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta época, página 1433, del contenido siguiente:

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEPOSITO DEL. El artículo 43 de la ley Federal del Trabajo establece que: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no la hubiere, ante la autoridad municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes". Ahora bien, de los términos en que está concebido el citado precepto legal, se deduce que el depósito del contrato colectivo de trabajo, para que éste surta efectos, no es otra cosa que la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin que la misma Junta tenga

facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse, para juzgar de su validez o legalidad."

Así como la diversa tesis XIX.2o.36 L, sostenida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXI, marzo de 2005, Novena época, página 1098; del literal siguiente:

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS. De la interpretación teleológica del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlas y registrarlas, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza.

En las relacionadas circunstancias, lo que procede es conceder el amparo y protección de la justicia federal solicitados para el efecto de que la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión del Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dejen insubsistente el acuerdo de **once de octubre de dos mil doce**, emitido en el expediente laboral CND- /2012-XXIII-C-PUE (2), y/o CND- /12-XXIII-C-PUE.(2), y en su lugar, con plenitud de jurisdicción, emitan otro, en el que provean sobre el registro del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el sindicato quejoso y la empresa S.A DE C.V., prescindiendo de la consideración de que se encuentra interpuesto un emplazamiento a huelga en contra de la misma empresa y obra, por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, con número de expediente III- /2012, ^{16/} presentado por la ASOCIACIÓN SINDICAL

en los términos de la presente resolución.

Tan pronto cause ejecutoria esta sentencia y con fundamento en los artículos 104 y 105 de la Ley de Amparo, requiérase a las autoridades responsables, para que dentro del término de veinticuatro horas, siguientes a que ello ocurra, le den cumplimiento y así lo informen a este Juzgado, dentro de otras veinticuatro horas consecutivas, apercibida que, de no hacerlo, se le impondrán las sanciones que prevé la Ley de la Materia.

Por lo expuesto y fundado, y con apoyo además en los artículos 76, 77, 78, 80 y 155 de la Ley de Amparo, se

RESUELVE:

ÚNICO. La justicia de la unión AMPARA Y PROTEGE al SINDICATO

, en contra del acto que reclamó de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión del Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, consistente en el acuerdo de **once de octubre de dos mil doce**, emitido en el expediente laboral CND /2012-XXIII-C-PUE (2), y/o CND- /12-XXIII-C-PUE.(2). El amparo se concede para el efecto precisado en la parte final del último considerando.

Notifíquese.

Así lo resolvió _____ Juez _____ de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, asistido de secretaria que autoriza y da fe.

Dos firmas.

Lo que comunico a usted, para los efectos legales procedentes.

Atentamente

La secretaria



ANEXO 7

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NÚMERO: DIEZ.

EXP. NUM.: CC- /13-XXIII-C-PUE.(2). ANTES:

CND- /12-XXIII-C-PUE.(2).

SINDICATO

=Y=

, S.A. DE C.V.

México, Distrito Federal, a veintitrés de enero de dos mil trece. -----

A sus los oficios de fecha 2 y 21 de enero de 2013, que remite el C. Juez de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, LIC.

, en vía de notificación a la Junta Especial número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a su Presidente y al Titular de la Dirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, en relación con el juicio de Amparo /2012-IV, oficio del cual se desprende que ha causado ejecutoria la Sentencia dictada por esa Autoridad con fecha 2 de enero de 2013, y en cumplimiento a la misma, y en especial a la parte final del Considerando Sexto, se deja insubsistente el acuerdo de fecha 11 de octubre de 2012, emitido en el expediente en que se actúa, ordenando como consecuencia, de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo, y por no existir impedimento legal alguno, el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo con número de folio 10552, celebrado entre el SINDICATO

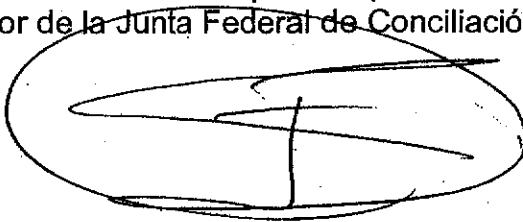
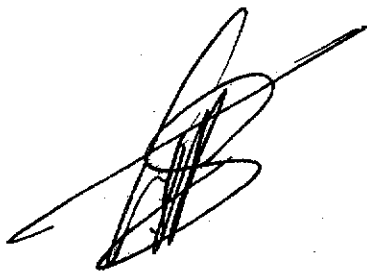
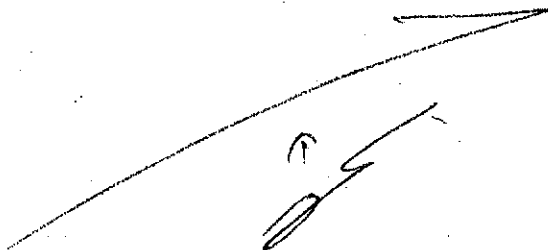
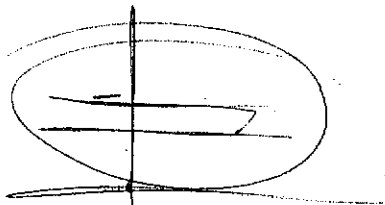
y la empresa , S.A. DE C.V., para la realización de la obra

NUMERO LO- -N 2012, presentado a las 11:55 horas del día 4 de octubre de 2012, con inicio de vigencia el día 26 de septiembre de 2012, conforme a la cláusula Quincuagésima Sexta del Contrato Colectivo de Trabajo, asignando número de registro CC- /13-XXIII-C-PUE.(2), remitase copia certificada al Juzgado de Distrito en Materia Laboral del Distrito Federal, informando el debido cumplimiento.- **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LA EMPRESA Y**

SINDICATO EN LOS DOMICILIOS SEÑALADOS EN AUTOS. - Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número **DIEZ** y el Secretario General de Acuerdos y Asuntos Colectivos **LIC.**

, en términos de lo dispuesto por el artículo 18, fracción V del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.-----

BOLETIN.
LICS. BPS/ERR/lrd.

A handwritten signature, possibly 'L. I. C.', enclosed within a hand-drawn oval.A handwritten signature consisting of several overlapping loops and lines.A handwritten signature with a long horizontal stroke and a smaller mark below it.A handwritten signature enclosed within a hand-drawn oval.