



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LOS ALCANCES DEL PARRAFO TERCERO  
DEL ARTICULO 453 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:  
BLANCA ELENA FLORES GONZALEZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mi Madre,  
Con mi eterna gratitud y amor.

A mi Hermana,  
con todo mi cariño.

**Al Dr. Baltazar Cavazos Flores,  
con agradecimiento por su valio-  
sa orientación en la elaboración  
de esta tesis.**

**A mis Hermanos y Familia,  
con profundo amor fraternal.**

**A los Lics. Sergio Islas Morales  
y Eduardo Cuevas Huizar, con to  
do respeto, por la dádiva de sus  
conocimientos.**

**Al Lic. Carlos García Félix,  
con afecto por su valiosa ---  
ayuda.**

A mi Querida Escuela y a mis Maestros,  
con mi agradecimiento por su inconmesu-  
rable labor que contribuyó a mi forma-  
ción.

A mis Amigos:  
con mi inmenso cariño por su  
estímulo y afecto.

**Esta tesis fué elaborada en el Seminario  
de Derecho del Trabajo y de la Previ-  
sión Social, bajo la dirección del Dr. -  
Alberto Trueba Urbina.**

Este poder de no gozar solamente el instante de la vida presente, sino de representarse de una forma actual el porvenir, a menudo muy lejano, es el signo distintivo mas característico de la superioridad del hombre para prepararse según su destino a lejanos fines."

E. KANT.

" Es el mayor privilegio del hombre, el de asomarse como a una barda a sus propios límites y ver que él termina allí, pero no el mundo. De este modo, el límite queda transfigurado en dulce frontera. Nos tranquiliza pensar que, donde nosotros concluimos, empiezan otras cosas y que en ellas acaso se encuentran los pedazos que a nosotros nos faltan. "

JOSE ORTEGA Y GASSET.



" Saber las leyes no consiste en  
conocer el sentido de las pala  
bras, sino profundizar su -  
espíritu y su intención. "

DIGESTO.

'Siempre que tengáis una tarea que cumplir,  
consideradla cuidadosamente, daos cuenta  
exactamente de lo que se os exige, Pero -  
haced un plan y para ejecutarlo como es -  
debido, seguid un método; no improviséis.  
En cuanto a lo esencial para ejercitar ---  
vuestro plan es la voluntad, una voluntad  
férrea. "

COMANDANTE BUGNET.

# I N D I C E

## LOS ALCANCES DEL PARRAFO TERCERO DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

### PROLOGO.

### CAPITULO I.

#### EL SINDICATO:

1. - Definición.
2. - Antecedentes Históricos.
3. - Los Sindicatos en México.
  - A. - Formas de Sindicaciones.
  - B. - Clasificación de los Sindicatos en México.
  - C. - Requisitos para la Constitución del Sindicato.
  - D. - Personalidad Jurídica de los Sindicatos.
  - E. - Diferencia entre Coalición y Sindicato.
  - F. - Derecho Sindical.
  - G. - Aplicación de las Fuentes en el Derecho del Trabajo.
  - H. - Disolución de los Sindicatos.
  - I. - Federaciones y Confederaciones.

### CAPITULO II.

#### LA HUELGA.

1. - Parte Histórica .
2. - Concepto de Huelga.
3. - La Huelga en México.
4. - Origen, Finalidad y Procedimiento de la Huelga.
5. - Etapas de la Huelga.
  - a. - Período de gestación.
  - b. - Período de Pre-Huelga.
  - c. - Período de Huelga Estallada.
6. - Incidentes de Calificación de la Huelga.
7. - Objetivos de la Huelga.
8. - Requisitos de la Huelga.
9. - Causas de Terminación de la Huelga.

### CAPITULO III

#### PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE LOS TRABAJADORES.

1. - Evolución Histórica. - Protección y Preferencia del salario del Trabajador.
2. - Protección del Salario.
  - a). - Doctrina Francesa.
  - b). - Legislación Española.
3. - Protección de los Créditos Laborales en los Textos Vigentes.
  - a). - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  - b). - Código Civil.
  - c). - Tratamiento que de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pago a los Créditos Laborales.
  - d). - Ley Federal del Trabajo.
4. - Preferencia de los Créditos Laborales en la Concurrencia de Embargos.

### VAPITULO IV.

#### LOS ALCANCES DEL PARRAFO TERCERO DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### CONCLUSIONES.

## PROLOGO.

En el desenvolvimiento profesional, se nos presentan complejos problemas que es menester abordar y por la delicadeza de los mismos, siempre es nuestro mayor anhelo el obtener un mayor rango de conocimientos, para procurar solucionarlos lo mas satisfactoriamente posible.

Sin embargo, el constante aumento de los problemas laborales, y lo apasionante de los temas, no pueden ser conocidos en toda su amplitud y de manera precisa, como fuera de desearse, y por ello este trabajo tendrá como objeto, " Analizar los Alcances del Párrafo Tercero del Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo".

No consideramos por ahora enfatizar en esta idea que será más tarde desarrollada con los elementos a nuestro alcance; pero sí, queremos dejar anotado, que la forma de enfocar este problema no la hemos encontrado consignada por ningún autor en las obras consultadas.

Esta tesis, es solamente la modesta aportación de un estudiante que, con su grano de arena, desea cooperar al logro de un fin común, que beneficie a la clase trabajadora de nuestro país.

Cualquiera que sea la réplica, a los conceptos expuestos en este trabajo, es conveniente dejar asentado que constituye el esfuerzo personal del sustentante. Tomando en consideración las ideas de los tratadistas más connotados, y la valiosa colaboración de maestros como el C. Dr. Baltazar Cavazos Flores, quien auna a sólidos como profundos y varia

dos conocimientos, un espíritu abierto a todas las ideas y a todos los campos de investigación, cuya ayuda moral, intelectual y material, - dentro de la tónica de gentileza que en él característica, fué decisiva. Para él y para aquellas personas de quienes he recibido ayuda, consejo, estímulo y comprensión, deseo dejar asentado mi agradecimiento - imperecedero.

## CAPITULO I

### EL SINDICATO.

1. - Definición.
2. - Antecedentes Históricos.
3. - Los Sindicatos en México.
  - A. - Formas de Sindicaciones.
  - B. - Clasificación de los Sindicatos en México.
  - C. - Requisitos para la Constitución del Sindicato.
  - D. - Personalidad Jurídica de los Sindicatos.
  - E. - Diferencia entre Coalición y Sindicato.
  - F. - Derecho Sindical.
  - G. - Aplicación de las Fuentes en el Derecho del Trabajo.
  - H. - Disolución de los Sindicatos.
  - I. - Federaciones y Confederaciones.

## L - DEFINICION.

En nuestro derecho laboral la definición de -  
sindicato la encontramos establecida en el artículo 356, que en su tex-  
to dice: " Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones consti-  
tuidos para el estudio, mejoramiento o defensa de sus respectivos inte-  
reses".

Cabe destacar que esta tendencia humana ha  
tenido expresión distinta en diferentes períodos, conjuntamente con -  
la evolución de dicha actividad.

El sindicato es la organización que se cons-  
tituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los -  
trabajadores. Es el elemento necesario en el proceso en desarrollo de  
la vida democrática en nuestro país. Tiene como una de sus fundamenta-  
les responsabilidades mantener el principio de unidad entre sus miem--  
bros y esto sólo lo logra si su función y desarrollo se encuentran es---  
tructurados bajo una declaración de principios adecuados a la dinámica -  
del orden social actual, un programa de trabajo elaborado bajo el estu-  
dio y análisis crítico de la problemática de los trabajadores agremiados  
y una plataforma ideológica que responda al sentir de las corrientes --  
mayoritarias y a la evolución necesaria de las estructuras sociales. --

Por otra parte entendemos que la democracia significa participación. De esta manera, llega a ser apremiante para los dirigentes sindicales que sus representantes tomen parte activa en la vida sindical de su organización, tanto en la lucha electoral para alcanzar los puestos de representación en el planteamiento y solución de los problemas laborales. En consecuencia, es importante que las decisiones en las actividades sindicales se tomen conforme a la voluntad de las mayorías, libre y espontáneamente.

Es de sostenerse que en una sociedad capitalista en su mayoría, la oposición inherente a los patrones y trabajadores hace que el papel de los sindicatos sea, ante todo, de carácter defensivo, los sindicatos defienden el nivel de vida del trabajador contra los ataques que vienen de todos los sectores, especialmente en época de depresión.

Desglosando dicha definición entendemos que asociación profesional: Es la reunión o agrupamiento de individuos con ánimo de constituirse, que tienen comunidad de problemas e interés, así como afinidad de actividades y profesión, este organismo trata por los mejores medios humanos de buscar la protección de sus integrantes, representándolos como persona moral, a través de sus organismos - -



dirigentes; esclareciendo, la asociación tiene su origen cuando un conjunto de individuos se agrupan de manera que no sea transitoria para realizar un fin común.

De acuerdo con lo que manifestamos anteriormente, podemos precisar que el fin común de la organización sindical es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o sea el mejoramiento de las condiciones económicas de los mismos y el equilibrio del capital. Dándose el caso de que el sindicato no persiguiera tal objetivo, no podríamos situar a ésta organización como un -- sindicato de trabajadores ya que el mismo no estaría ubicado en el ---- ámbito del derecho del trabajo.

Por lo consiguiente, el fin común que persigue la asociación profesional patronal es muy diferente a la de los trabajadores, ya que aquella tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre los cuales señalaremos el de la propiedad, al que hace mención el maestro Alberto Trueba Urbina en el comentario al artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. \*

En la definición que se describió al inicio de

---

\* Página 149. Nueva Ley Federal del Trabajo.

este trabajo, se desprende que en su contenido se está clasificando tanto a la parte obrera como a la patronal, para que se constituyan en asociaciones profesionales, en virtud de que las mismas tienen igualdad de derechos para ejercitarlos.

El sindicato como asociación de trabajadores o patronos es una persona moral distinta a sus integrantes, en el cual sólo pueden ingresar individuos que reúnan la calidad de trabajador\* sean de cualquier sexo o nacionalidad; esta afirmación explica que el sindicato de trabajadores es el titular de una serie de derechos que sólo pueden ejercitarse en el campo jurídico del trabajo y beneficiar únicamente a los trabajadores.

## 2. - ANTECEDENTES HISTORICOS.

La formación de las organizaciones de individuos, a las que posteriormente se les nombro "Sindicatos se formaron a causa de la inestabilidad de la base económica sobre la que se asentaba la familia obrera y que la voluntad del obrero no se toma en cuenta, la deshumanización del trabajo y la desigualdad del salario, el cual resultaba insuficiente para sus necesidades primordiales, de esta

---

\*Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

manera se creó conciencia en la clase obrera, por estas causas - que son las primordiales, son por las cuales se desarrolló el fenómeno sindical apoyado en la unidad del proletariado obrero.

Como antecedentes de las primeras organizaciones de individuos que se formaron y que posteriormente llegó a ser la Asociación Profesional, señalaremos las principales corporaciones que tuvieron más similitud con ella. Como se sabe tuvieron su origen en Roma, misma que dió principio a la vida jurídica de la mayor parte de nuestras instituciones y por lo tanto de ella partiremos para referirnos a los antecedentes históricos de las primeras asociaciones de trabajadores aunque algunos autores han mencionado la existencia de los "Sreni" en la India, de algunas asociaciones Judías bajo el reinado de Salomón o de diversas agrupaciones en Egipto, sin tener datos suficientes de su existencia. En cambio en Roma encontramos los "Collegia Epi- ficum" los cuales eran simples asociaciones de carácter religioso y mutualista, pero que estaban ligadas con finalidades de tipo social y político. La organización inicial de estas agrupaciones era a base de artesanos libres, aunque poco a poco fueron aceptando a los libertos y aún a los esclavos. Como lo afirma Cabanelas, estando de acuerdo con él que estas organizaciones no re --

glamentaron propiamente el trabajo, sino dentro de la organización del pueblo Romano significaban cuerpos políticos importantes, pero no para los fines que hoy entenderíamos en materia laboral, no importaba para aquellas organizaciones la regularización del trabajo. Algunos de los primeros Collegios que aparecen fueron: Los Movicularii (boteros) Los Pistorum (panaderos) y Los Lapidarii y Marmorii (trabajadores en piedra y marmol), en forma alguna estos collegios tienen relación con el origen de los llamados sindicatos.

En Europa en la época conocida como Alta Edad Media (año 1000 de nuestra era), y en especial en Inglaterra Francia, España, aparecen las organizaciones conocidas con el nombre de "Corporaciones" o "Gremios" las cuales tuvieron su influencia derivada de las organizaciones que se formaron en Roma; las que estaban formadas por Maestros\*, Aprendices\* y Compañeros\*, estas corporaciones o gremios funcionaban a base de una autorización otorgada por el Estado y tenían sus propios --

---

\* Maestros: era el propietario del pequeño taller o empresa, el cual era el que organizaba y designaba el trabajo, lo podemos considerar en la actualidad como patrón.

\* Aprendices: Era la persona que se iniciaba en los conocimientos de un determinado arte u oficio. (Este debía pagar por su aprendizaje).

\* Compañeros: Se les puede considerar como obreros.

Estatutos en los que se indicaban las bases para su actuación. Estas corporaciones eran una persona moral distinta de las personas que la integraban y como tal podía contratar y obligarse por conducto de sus representantes.

A fines de la Edad Media, estas corporaciones eran verdaderas instituciones que tenían por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores. A estas organizaciones llamadas corporaciones puede equipararseles como asociaciones obreras (o Patronales) ya que las mismas como ya se dijo estaban constituidas por trabajadores y tenían como finalidad la defensa de sus intereses, que es el fin que tiene el sindicato actual.

Las transformaciones en el ámbito de producción se inicia a fines del siglo XVIII, en los países más desarrollados económicamente, como son, Europa, Francia e Inglaterra; es en el siglo XIX cuando se logran conquistas en el campo del sindicalismo y que produce un cambio radical; aquí el punto de partida del movimiento obrero hacia la sindicalización está en convergencia de la revolución Francesa, en esta época los sindicatos tenían necesidades de orden profesional principal-

mente, en tanto que los actuales sindicatos se enfrentan a problemas de defensa total de sus intereses, tanto de carácter económico como profesional.

En el año de 1824 Inglaterra reconoce el derecho de asociación a los obreros, formándose los "Trade Unions o Sindicatos", los cuales más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. En el año de 1884, en Francia se publicó una Ley conocida como "Waldeck - Rousseau", en la cual se autorizaba la constitución de las Asociaciones Profesionales, las cuales con la simple formalidad de presentar a la autoridad los Estatutos y la lista de sus directores, quedaba constituida. Por su parte la Doctrina Social Católica no sólo reconoce el derecho de Patronos y Obreros para formar sus respectivas asociaciones profesionales sino que lo considera del todo conveniente, dándoles mayor importancia a las asociaciones de obreros, las cuales son las que se deben preocupar por los intereses de sus socios, publicando al respecto la Iglesia Católica documentos relacionados con este tema, de los cuales los más importantes son: La Encíclica Rerum Navarum debido al Papa León XIII; La Encíclica Longicua Oceani y la Encíclica Singulari Quodom que pertenece al Papa --

Pío X. A través de éstas encíclicas la doctrina social católica - se inclina por las asociaciones libres, es decir que la adscripción al sindicato sea facultativa y voluntaria para cada uno de - sus miembros, también en esta doctrina se reconoce la facultad del sindicato para establecer cuotas para su mantenimiento, así como la de tener no sólo la representación de sus miembros para el establecimiento de las condiciones de trabajo en la contratación, sino además la personalidad jurídica para representarlos en sus intereses, resolver los conflictos que con motivo de la prestación del servicio surjan, también se les reconoce - la capacidad procesal para ocurrir ante las autoridades competentes en defensa de los intereses de sus socios. Después de la Primera Guerra Mundial la mayoría de los países admitieron la libertad sindical, formándose la Oficina Internacional del Trabajo ( O. I. T. ), la cual tomó a su cargo la tarea de difundir - e impulsar tal idea, por otra parte en el propio documento constitutivo la O. I. T. , se reconoció el principio de la libertad de - asociación sindical. Este organismo internacional celebra conferencias anualmente y en las cuales se han aprobado convenios expedidos por los asistentes, los más importantes que se realizaron de tipo internacional que marcan puntos muy importantes

en esta materia; son: el convenio número 87 expedido en 1948 - el cual se refiere a la libertad y a la protección del derecho de sindicalización. Contiene cuatro garantías para empleados y -- empleadores y dos cláusulas de salvaguardia. Las garantías -- aludidas son: 1). - Para que se constituyan las asociaciones profesionales y para que exista el derecho de afiliación a las mismas sin distinción ni autorización previa; 2). - Para que los sindicatos disfruten de autonomía entendida en el sentido de que -- las autoridades públicas se abstengan de cualquier intervención al respecto; 3). - Que no se efectúe la disolución ni supresión -- de un sindicato por vía administrativa, sino que ello ocurra in-- variablemente por vía jurisdiccional; 4). - Para que se constituyan federaciones y confederaciones. Respecto de la primera garantía las oficinas de la O. I. T. dan una extensión muy amplia al derecho de afiliarse a las asociaciones profesionales sin distinción ni autorización previa, pues pretenden que con lo primero, se permita la afiliación, lo mismo de trabajadores de base que de toda clase de funcionarios. Respecto de la autonomía -- sindical y por lo que ve al registro para que un sindicato pueda tener personalidad jurídica, debemos tener presente que se -- según el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, los sindica-



tos deberán registrarse ante la Junta de Conciliación o de Arbitraje que corresponda y en los términos del artículo 374 de la propia ley, los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica. Nuestra ley está acorde con la tercera de las garantías antes señaladas, pues como vemos en el artículo 369, el registro de un sindicato se cancela mediante la intervención de la Junta de Conciliación o de Arbitraje respectiva, o sea por medio de una resolución jurisdiccional. Por último, también está permitido entre nosotros la constitución de federaciones o confederaciones como lo previenen los artículos 381 y 382 de la mencionada Ley Laboral.

Las cláusulas de salvaguardia se refieren a dos puntos básicos: a). - A que la personalidad jurídica de los sindicatos no debe sujetarse a condiciones previas que imponga la autoridad; b). - A que las garantías otorgadas a la libertad sindical en ningún caso deben afectar el orden público ni el principio de legalidad.

A este respecto el artículo VIII del citado convenio establece "al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus

organizaciones están obligados lo mismo que las demás personas o colectividades autorizadas, a respetar la legalidad".

El convenio número 87 fue aprobado por 127 votos, 0 en contra y 11 abstenciones. Para 1958 había sido ratificado por 35 naciones entre ellas México.

El convenio número 98 celebrado en 1949 se refiere a los derechos de sindicalización y negociación colectiva.

Antes de terminar esta exposición que se refiere al papel que ha jugado la O. L. T. , en la libertad sindical, conviene señalar que en 1950 se aprobó la creación de un Comité de Investigación y Conciliación, dependiente de aquél organismo internacional, que tenía a su cargo vigilar el cumplimiento de los convenios celebrados en materia de libertad sindical.

En México, los antecedentes históricos más remotos que encontramos en nuestro derecho relacionados a esta materia están contenidos en las Leyes de Indias, en las cuales se encuentran disposiciones de carácter proteccionista -

a favor de los indios contra la explotación de los conquistadores de la colonia; pero que en las mismas no se mencionaba a la asociación profesional o sindicato, ya que en esta época dicha institución era desconocida.

Fue a partir de la Constitución de 1857 - en la cual encontramos disposiciones de tipo social, que se pueden considerar como proteccionistas de los trabajadores, estableciéndose en el artículo 9o. que "a nadie se le coartará el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero sólo los ciudadanos de la República pueden hacerlo." Como se aprecia, en el contenido de este artículo se encuentra el antecedente de la actual asociación profesional o sindicato. A partir de esta fecha se formaron organizaciones que tenían como finalidad la defensa de los trabajadores; entre las primeras y más importantes que se pueden mencionar están: "El Círculo de Obreros Libres" fundada en el año de 1872, "La Casa del Obrero Mundial" que se formó en 1912 la cual influyó a los obreros mexicanos para la formación de los primeros sindicatos y orientación del movimiento obrero.

La Constitución de 1917 es la primera ley-

que introduce los derechos de los trabajadores en un capítulo especial, estableciéndose entre esos, el derecho de asociación profesional, este derecho se reglamentó mas tarde en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en la cual se reconocía el derecho de formar sindicatos tanto a patronos como a trabajadores sin que haya necesidad de una autorización previa. Para finalizar, la última reforma que se hizo a la citada ley fué en el año de 1970, en la que se encuentra reglamentada la asociación profesional, en especial en su artículo 356 y demás relativos.

### 3. - LOS SINDICATOS EN MEXICO.

Antes de la dominación Española no podemos considerar que hubiere existido en los pueblos Aborígenes una organización que pudiera hablar de libertad sindical, ya que como lo sostiene Roberto de la Cerda en su obra El Movimiento Obrero en México, que el trabajo en aquéllas tribus fué colectivo, no pudiéndose hablar en sentido propio de la existencia de una verdadera industria, no obstante, en ese tiempo existió un conjunto de leyes que trataron de beneficiar a los trabajadores y evitar los abusos de los encomenderos, conocidas como Leyes de Indias en las que aparecen instituciones muy importantes co-

mo aquélla que fijó una jornada de ocho horas, que fué expedida por Felipe II en 1593.

Fue a partir de la Constitución de 1857, en que se desarrolla el sindicalismo en México y que es tomado en cuenta legalmente el movimiento obrero mexicano, al amparo de los artículos 6o. y 9o. de la Carta Magna que permitieron expresamente la formación de los sindicatos obreros al establecer entre las garantías individuales la libertad de pensamiento así como el derecho de reunión.

Las primeras organizaciones que se formaron en México, mas bien que organismos obreros fueron mutualidades (asociaciones integradas para ayudarse con la formación de un fondo común) y cuando se organizaban algunos sindicatos - su fin principal era la lucha política, en vez de velar por los intereses generales de los trabajadores; estas asociaciones eran creadas para ayuda personal como fraternidades. La "Sociedad de Socorros Mutuos" formada por obreros de la ciudad de México, fue el primer organismo que se manifestó en forma de sindicato en el año de 1853, el cual consistía en prestar servicios de ayuda a sus propios componentes. En los años de 1867 a 1876 se formó -

la "Sociedad Política Fraternal" que buscaba la igualdad del trabajo y el capital, se establece también el "Banco Social del Trabajo" cuya finalidad era buscar trabajo a los desocupados, estas formas de organizaciones se fueron esfumando rápidamente.

El sindicalismo aparece como superación del mutualismo. En 1870 se funda el "Círculo de Obreros Libres" cuya organización luchaba por la superación de una ley tutelar de las clases débiles, fijación del tipo de salario de acuerdo con las variaciones económicas, fijación y variación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exigieran; este organismo es de origen cooperativista, el documento más importante que se puede mencionar elaborado por esta organización es la Formulación del Reglamento General para Regir el Orden del Trabajo en las Fábricas Unidas del Valle de México, el cual fué aprobado el 20 de noviembre de 1874. El Círculo desapareció en 1880 ya que su política era conciliatoria, que frente a las huelgas recomendaba un uso moderado de ellas. Para 1876, el 6 de marzo se reunió el "Congreso Obrero Permanente" fue el primer intento de formar un organismo sindical nacional, señalándose las siguientes demandas en su manifiesto: Educación para los trabajadores, fijación del salario y exposiciones industriales, nombramiento de -

procuradores del obrero para gestionar sus problemas. En 1880 se reunió el segundo "Congreso" no pudiendo integrarse de nueva cuenta el organismo nacional obrero.

El sindicalismo que se desarrolla en el período de la revolución de 1910 y posteriormente aparece como una superación, pues centra su actividad en la cuestión de las condiciones de trabajo, si bien solo busca solución a las necesidades inmediatas del obrero de México.

La "Casa del Obrero Mundial" fundada en 1912 cuyo fin de los fundadores fué crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho. Su programa inicial fué netamente sindicalista procurando la agrupación de los trabajadores en sindicatos, sus métodos de lucha consistían en el sabotaje, boicot y la huelga general; se ve claramente la influencia que presenta esta organización en la creación de los primeros sindicatos y en la orientación del movimiento obrero.

En febrero de 1916 se llevó a efecto en Veracruz un congreso obrero convocado por la "Federación de Sindica-

tos del Distrito Federal " en tal congreso se acordó formar un organismo sindical obrero llamado " Confederación del Trabajo de la Región Mexicana " en su declaración de principios establece como principio fundamental de la organización obrera el de la lucha de clases, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, el 13 de octubre de 1917 se reunió en Tampico otro congreso obrero, en el cual se aprobaron resoluciones que asentaban el derecho de libre asociación, recomendaban la organización sindicalista, el aspecto más desatable del congreso fue el deslindamiento de las corrientes en el movimiento obrero nacional. Se convoca a un nuevo congreso para la formación de un organismo sindical llevándose a cabo el primero de mayo de 1918 en la ciudad de Saltillo, fundándose así la C. R. O. M. ( Confederación Regional Obrera Mexicana ) en la declaración de principios se destaca: reconocimiento de la existencia de dos clases, explotados y explotadores; - por lo tanto la clase explotada que vienen siendo los obreros - tienen derecho de organizarse en sindicatos que formen federaciones. La fundación de la C. R. O. M. representa el triunfo del Reformismo en el movimiento obrero en México.

Hasta la Constitución de 1917 es cuando se



reconoce, tanto a patrones como a trabajadores el derecho de organizarse en defensa de sus intereses económicos, se reconoce a los obreros el derecho de huelga, se estipula la jornada máxima, el salario mínimo, derecho a la participación de utilidades etc. Se considera esta Constitución como la primera en la cual se introducen los derechos de los trabajadores en un capítulo especial. En nuestra Carta Magna en el artículo 123 Fracción XVI con claridad se garantizó el derecho de coaligarse formando sindicatos, asociaciones profesionales etc. , manteniéndose la disposición general que como garantía individual se contiene en el artículo 9o. en el sentido de que " no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos".

Antes y después de este paso tan avanzado en la conquista de la libertad sindical se expidieron leyes que reglamentaban las uniones industriales creando un sólo tipo de asociación profesional, hasta que en 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo en la que se estableció en el artículo 234 que "se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa".

En el año de 1936 el 20 de febrero, se creó-

la Confederación de Trabajadores de México (C. T. M. ) según sus dirigentes, esta organización obrera lucharía por una sociedad sin clases sociales, por la desaparición del capitalismo etc. , como táctica usaría la huelga. Sería un organismo "Independiente" del poder público. Se lucharía por la reivindicación de los trabajadores ( mejores salarios, deducción de la jornada etc. ) por la implantación del Seguro Social por patronos y el Estado. Con la formación de la C. T. M. esta etapa se considera como la mas importante en el curso de la lucha sostenida por el proletario obrero de México. Esta Central Obrera con su movimiento proporcionaba seguridad a los trabajadores

En la última reforma que se hizo a la Ley Federal del Trabajo se incluyen los textos que garantizan la libertad profesional, reglamentando en el artículo 356 .

Art. 356. - "Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patronos, constituidos para el estudio y mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El sindicato profesional está en base misma de nuestra vida social, para la clase trabajadora es el me--

dio por excelencia para conquistar un mejor estado social. - -  
 La asociación permite al trabajador salir de su aislamiento, lo enseña a discutir problemas de su profesión y a defender junto con los suyos los intereses de las personas que ejercen igual actividad, desarrollándose la solidaridad de la clase. El sindicato hace más armónicas, justas y ordenadas las relaciones entre los trabajadores y empresarios, el fenómeno sindical por otra parte, ha alcanzado tal desarrollo que será insensato tratar de desconocerlo o combatirlo, por lo tanto, estamos en la necesidad de estimular la asociación sindical en bien del mayor número de trabajadores y de la armonía de las relaciones entre capital y trabajo.

La clase trabajadora tiene como aspiración legislativa que todos los obreros se adhieran a un sindicato, por ello, tanto trabajadores como patrones tienen la libertad de asociarse libremente observando las formalidades legales, en una asociación por ellos elegida para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieran a su condición de trabajador y patrón.

Los sindicatos se encuentran integrados -

por trabajadores de una misma profesión, similar y conexas, es necesario que todos los trabajadores para poder ingresar a un sindicato o para formarlo tienen que reunir los requisitos que establece el ordenamiento legal respectivo, o sea que para que se consideren como tales es necesario: Que sean personas que presten servicios -- materiales, intelectuales o ambos, en beneficio de un patrón o empresario, bajo su dirección o dependencia y mediante un contrato de trabajo. Los sindicatos se forman con un mínimo de -- veinte trabajadores o de tres patrones, tienen que registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si es competencia Federal y en las Juntas de Conciliación o de Arbitraje, si -- son locales; deben de reunir todos los requisitos que menciona -- la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 365 y 371 respectivamente. El sindicato ya autorizado produce efectos ante toda clase de autoridades, aunque no sean de carácter laboral en lo referente a su condición. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponden, dicha representación se ejercita por conducto de su Secretario General o por la persona que designe la Directiva. --- Los sindicatos en México como en los demás países, como lo -- menciona el Licenciado Euquerio Guerrero\* y como lo vemos en

---

\* Manual de Derecho del Trabajo. Página 276.

la realidad han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad, ya que en los mismos se agrupan miles y miles de trabajadores, por lo tanto en el transcurso de pocos años, éstos organismos han adquirido un poder enorme, mucho mayor que el de los patrones y en ocasiones casi tan grande como el del Estado.

La creación de los sindicatos en nuestro país o en cualquier otro fué como consecuencia de las necesidades de la vida moderna laboral y la evolución del derecho del trabajo, ya que dicha creación era conveniente, tanto para obreros como patrones, para la mejor solución de problemas resultantes de las relaciones entre los mismos.

#### A. - FORMAS DE SINDICACIONES.

Atendiendo a las corrientes Doctrinales existen siete formas de sindicación.

1). - Sindicato Vertical. - Son los sindicatos que pertenecen a una rama o sector de la producción.

Sindicato Horizontal. - Reconoce a trabajadores de idéntica profesión, oficio o especialidad sin atender a una rama determinada.

2). - Sindicato Unico. - Significa que cada región, empresa o industria admite un solo sindicato.

Sindicato Plural. - Reconoce a todos los sindicatos que se formen.

3). - Sindicatos Abiertos. - Son los que se forman cumpliendo todos los requisitos.

Sindicatos Cerrados. - Se forman cumpliendo determinados requisitos.

4). - Sindicatos Locales. - Son los que pertenecen a una región.

Sindicatos Nacionales. - Pertenecen a todo el país.

5). - Sindicatos Puros. - Se integran únicamente con trabajadores o patronos.

Sindicatos Mixtos. - Se admiten tanto a trabajadores como a patronos.

6). - Sindicatos Simples. - Los que se forman con individuos.

Sindicatos complejos. - Se forman con acciones de sindicatos.

7). - Sindicatos Reconocidos. - Son los que tienen personalidad y capacidad.

Sindicatos Inscritos. - Funcionan meramente de facto.

## B. - CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS EN MEXICO.

Los sindicatos en nuestro derecho laboral, reconoce cinco formas de sindicatos de trabajadores:

1. - Sindicatos Gremiales.
2. - " de Empresa.
3. - " Industriales.
4. - " Nacionales de Industria.
5. - " de Oficio Varios.

Esta clasificación que se menciona se hizo en cuanto a la importancia y el campo de acción que tienen cada uno de ellos y la extensión del mismo en una Región o Zona determinada, también se hace desde el punto de vista de las relaciones que guardan y que existen entre sus componentes por razón de la profesión, oficio o especialidad de cada uno de sus integrantes y las diversas limitaciones y diferencias de cada una de las formas de sindicatos a las que se hace mención. Cada forma de sindicato presenta particularidades específicas y de importancia.

1. - Sindicatos Gremiales. - Son los que están integrados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Esta forma de sindicato es la más antigua que se tiene noticia de

## sindicación,

El sindicato Gremial se dice que es la forma más natural de asociación, pues se agrupa a los trabajadores por oficio o profesión independientemente de la empresa o lugar donde prestan sus servicios. En la actualidad esta forma de sindicato ha disminuido, ya que en el mismo se crea división entre los trabajadores y no se tiene similitud en sus problemas y que cada especialidad de obreros únicamente se preocupa por sus problemas particulares sin importarles los del resto, únicamente tiene vigencia este sindicato en trabajos de Carga, Descarga, Alijo, Estiba, etc., en terminales de Camiones, Ferrocarriles, en empresas que no requieran de un gran volumen de trabajadores, ya que su naturaleza es muy limitada.

2. - Sindicatos de Empresa. - Son los formados por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros.

Este tipo de sindicato es todo lo opuesto al sindicato gremial, es una unión dentro de una misma profe-



sión u oficio. Aquí la persona que se asocia, sólo basta que tenga la categoría de trabajador en la empresa o centro de trabajo. En esta forma de sindicato se procura la unión de todos los trabajadores, esta unión es relativa a cada una de las empresas - donde se busca el mejoramiento, la elevación general de la colectividad de los trabajadores por encima de los intereses individuales.

3. - Sindicatos Industriales. - Son los que están formados por -- trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas -- de idéntica rama industrial. Reune todas las diversas empre -- sas en una misma rama industrial, aquí los miembros tienen -- que reunir únicamente el carácter de trabajador. El sindicato -- industrial tiene un campo más amplio de exposición, se basa -- en los intereses de una unión o sector de trabajadores, para convertirse en una organización de tipo nacional.

4. - Sindicatos Nacionales de Industrial. - Son los formados por -- trabajadores que presten sus servicios en una o varias empre -- sas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más enti -- dades federativas. El movimiento de este sindicato se debe al -- gran desarrollo industrial que existe en México, es el mas res

ciente en nuestro país y la mas importantes y avanzada en cuanto a forma de sindicación, otorgándosele categoría jurídica en el año de 1956. Esta forma de sindicato persigue como meta la unión de pequeños núcleos de trabajadores que existen aislados en un sólo sindicato, con mayor número de trabajadores y fuerza para una mejor defensa de sus miembros.

5. - Sindicato de Oficios Varios. - Es el formado por individuos de diversas profesiones, sólo se podrán constituir cuando en el municipio de que se trate el número de obreros de una misma profesión sea menor al estipulado por la Ley.

Esta clasificación de sindicatos referente a los trabajadores que se citó con anterioridad es la única que existe en nuestro país, aunque como lo señala el Doctor Baltazar Cavazos Flores, que en México a los sindicatos los podemos clasificar por colores, siendo los más comunes; Los Blancos, Amarillos y Rojos. Los sindicatos Blancos son aquellos que no defienden los intereses de sus agremiados, sino que los mismos son creados por los propios patronos, para su beneficio. Estos sindicatos constituyen un mal nacional, por lo tanto procede que dichos sindicatos sean exterminados.

### Clasificación de los Sindicatos Patronales:

1. - Los Formados por patronos de una o varias ramas de actividades.
2. - Nacionales. - Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades Federativas.

Los sindicatos patronales no se encuentran reglamentados por el Derecho del Trabajo, no obstante, que en el mismo se hace mención a ellos, pero que desde el punto de vista se les puede aplicar las normas de derecho que son aplicables a los sindicatos obreros, o en todo caso deben de remitirse para su funcionamiento al Capítulo de Asociaciones Civiles que regula el Código Civil para el Distrito. Tienen que reunir los requisitos que menciona la Ley de la Materia, para su formación se requiere por lo mínimo la asociación de tres patronos -- los cuales deben explotar una o varias ramas de actividades. El objeto del sindicato patronal es el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, los cuales son opuestos a los de los trabajadores o sea que los patronos se agrupan para oponer una mejor resistencia a los trabajadores.

El sindicato patronal tiene la misma capa-

cidad que el sindicato obrero.

### C. - REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DEL SINDICATO.

Para que un sindicato quede perfectamente constituido, debe reunir los requisitos exigidos y que son mencionados por la Ley, clasificándolos en dos grupos:

a. - De fondo.

b. - De forma.

a. - Requisitos de Fondo. - Los requisitos de fondo son los que debe cubrir toda organización sindical, para estar en condiciones de ser formado. Estos requisitos se pueden dividir en tres clases:

La primera se refiere a la calidad de las personas y el número de ellas que puedan participar en la organización del sindicato o sea que dichas personas deben de tener la calidad de trabajador en los términos que la Ley expresa: siendo estos: Que sean mayores de catorce años, sea cual fuere su sexo, en cuanto al número el sindicato debe de estar constituido por lo mínimo con veinte trabajadores, tomándose en cuenta a los trabajadores que hubieren sido separados de su trabajo dentro -

de un periodo de treinta días anteriores a la presentación de registro del sindicato. La segunda clase se refiere a la finalidad del sindicato, la cual es el mejoramiento y defensa de sus agremiados, ya sean obreros o patronales. La última clase -- hace referencia a la constitución del grupo y sirve para integrar la definición del sindicato, de los cuales hace mención-- el artículo 371 de la Ley Laboral: Domicilio, Nombre, Objeto.

b. - Requisitos de Forma.

Los requisitos de forma son aquéllos que se refieren al procedimiento y formalidades necesarias para la legal organización del sindicato, que dan vida jurídica al mismo; dentro de este grupo se puede citar los que hace referencia la Ley Federal del Trabajo en su artículo 365 y demás relativos, el cual a su vez no enumera los documentos necesarios y ante que autoridad se puede solicitar su registro; que letra dice: Los sindicatos deben de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en caso de competencia Federal, y en las Juntas de Conciliación o de Arbitraje cuando es Local, La documentación necesaria es la siguiente:

1. - El Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autori-

zada por la Mesa Directiva de la misma agrupación.

Esta asamblea es el primer paso que debe llevarse a cabo para la organización de un sindicato. No se exige formalidad alguna para su celebración, y al efectuarse debe de llevar cada uno de los nombres de los socios y su firma.

2. - El Padrón de Socios. - El cual debe de llevar el número de miembros de que se componga, su nombre y domicilio de los mismos, y el de los patronos para quienes trabajan autorizado por el Secretario General y de Actas, salvo lo dispuesto -- en los estatutos. La relación de estos datos tienen por objeto que la autoridad registradora los compruebe, para tal caso la Oficina del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo realiza una inspección para su comprobación.

3. - Copia autorizada de los Estatutos. Los estatutos son la serie de disposiciones que tienden a presentar las bases sobre las cuales se registrarán las organizaciones, en cuanto a su funcionamiento interno, son las reglas que permiten su existencia.

Los Estatutos a su vez tienen que conte-

ner los siguientes elementos, artículo 371 de la Ley Federal -- del Trabajo.

- I. - Nombre. - El sindicato como toda persona Moral o Física lleva un nombre que lo distingue de los demás
- II. - Domicilio. - Es el lugar donde tiene su residencia o establecida su administración, el cual sirve para toda clase de notificaciones.
- III. - Objeto. - El objeto que persigue el sindicato de trabajadores, es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.
- IV. - Duración del Sindicato. - Es en el cual se especifica el tiempo de duración de un sindicato, si falta esta disposición se entenderá que su duración será por tiempo indefinido.
- V. - Obligaciones y Derechos de los Asociados.
- VI. - Motivos y Procedimientos de Expulsión y Correcciones Disciplinarias. - Los miembros del sindicato sólo podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.
- VII. - Condiciones de Admisión de sus Miembros.
- VIII. - Forma de pagar las Cuotas, su Monto y el Modo de Administrarlas.

IX. - La Epoca de las Asambleas Generales. - La asamblea es organo representativo de la organización, es decir el organo soberano de mayor jerarquía de la asociación.

Las asambleas son las reuniones de los socios activos de la organización que se celebran en el domicilio del sindicato. Para llevar a cabo éstas asambleas se debe presentar una convocatoria, la cual debe de tener: Lugar, Día y Hora de la celebración de la asamblea correspondiente, esta convocatoria deberá estar firmada por el Consejo Ejecutivo.

Las asambleas que se llevan a cabo son de dos formas: Ordinarias y Extraordinarias.

En la Asamblea Ordinaria se tratan asuntos normales de la asociación y éstas se celebran periódicamente; entre los asuntos que se llevan a cabo se puede mencionar el de la Elección del Comité Ejecutivo.

Las Asambleas Extraordinarias son aquellas que se convocan para tratar asuntos urgentes de la organización, mismos que requieren una solución inmediata.



X. - Modo de Nombrar la Mesa Directiva o Comité Ejecutivo.

La Mesa Directiva es un conjunto de personas que representan al sindicato, la elección de la mesa directiva se lleva a cabo en asamblea ordinaria, esta debe de registrarse ante la autoridad de registro, precisándose cuantas personas y cuales son los cargos de cada una de ellas, el tiempo que durará, así como la fecha en que entrará en función. Los principales puestos que la integran son: Secretario General, Secretario del Interior, Secretario de Trabajo y Conflictos, etc.

XI. - Normas para la Liquidación del Patrimonio Sindical.

XII. - Las Demás Normas que Apruebe la Asamblea.

Una vez que se llenan todos los requisitos que se han mencionado, no se podrá negar su registro.

Si la autoridad ante la cual se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, se podrá requerir para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento, se tendrá por registrado para todos los efectos legales y la autoridad obligada tendrá que expedir la constancia res--

pectiva, en caso de no hacerlo, la personalidad se podrá probar con las copias de la solicitud y requerimiento respectivos. En este caso cuando la autoridad niega el registro, los representantes del sindicato podrán interponer Juicio de Garantías Indirecto ante el Juez de Distrito Competente.

La Ley señala que únicamente se podrá negar el registro del sindicato cuando no se llenen los requisitos exigidos y en el caso de disolución del mismo.

#### D. - PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

Todos los sindicatos registrados conforme a la Ley, gozan de personalidad jurídica para los efectos que sean procedentes.

La personalidad jurídica en materia de trabajo es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la asociación profesional para realizar sus fines, o bien, es la facultad para representar los intereses colectivos de los trabajadores o de los patrones en cuanto a tales en sus relaciones recíprocas. También se puede decir que es la capacidad para realizar los actos jurídicos que tiendan a alcanzar los fines de la asociación profesional. La personalidad jurídica de la asocia-

ción produce como efectos inmediatos :

- a. - La Unidad del Grupo.
- b. - Emplazar a Huelga.
- c. - Pedir la Formación del Contrato ---  
Colectivo.

La Asociación profesional que goza de --  
personalidad jurídica tiene capacidad para celebrar y reformar --  
el Contrato Colectivo de Trabajo, también tienen la capacidad --  
procesal o sea la capacidad para comparecer ante cualquier au --  
toridad que en alguna forma participe en los conflictos de trabajo.

Independientemente de la personalidad jurf-  
dica el sindicato de trabajadores tiene una personalidad social --  
caracterfstica que lo distingue de cualquier otro tipo de organiza  
ción.

#### E. - DIFERENCIA ENTRE COALICION Y SINDICATO.

El artículo 355 de la Ley Laboral nos dice  
lo que es coalición: Coalición es el acuerdo temporal de un grupo  
de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses o de  
rechos comunes.

La coalición y el sindicato tienen diferen ---  
cias profundas: La coalición es transitoria no requiere de regis --

tro; es para la defensa de intereses comunes , los que una vez satisfechos dan por terminada la coalición , la que es formada por trabajadores o patrones según el caso. El sindicato es permanente y requiere de registro ante la Junta de Conciliación o de Arbitraje o Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para su formación se requiere un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones. La Coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo ya que la misma es transitoria, correspondiendo siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio la coalición es la titular del derecho de huelga.

#### F. - DERECHO SINDICAL.

Cabanelas define al derecho sindical de la siguiente manera " El derecho sindical es la parte del derecho del trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrón u obrero para asociarse en defensa de sus intereses profesionales". El Licenciado Euquerio Guerrero propone en su libro Relaciones Laborales la siguiente definición " Derecho Sindical es la norma del derecho --

del trabajo que estudia la constitución, funcionamiento y extensión de la asociación profesional; sus deberes y derechos ante los empleados, los trabajadores y el Estado y el contenido de la función social que cumplen". Hace un análisis de su definición, expresando en que el derecho sindical no es autónomo como algunos autores lo han pretendido, ya que, si bien se desprende con caracteres propios dentro del derecho del trabajo, no deja de ser una rama del mismo, señala que se plantea por Devealf la posibilidad de que las normas del derecho sindical se reúnan en una codificación especial o bien que, permanezcan dentro de las leyes de trabajo en general, puede el estudioso recoger el contenido de las normas correspondientes para metódicamente estudiarlas en su conjunto y en uno y en otro caso se estaría en presencia de un verdadero derecho sindical. En nuestro país ocurre el segundo supuesto a que se refiere el Profesor Devealf o sea que, sin haber una codificación especial, existen preceptos dentro de la Ley Federal del Trabajo, que, aunque sea en forma rudimentaria constituyen las bases de lo que pudieramos denominar el derecho sindical en México y desde luego señala como más importante el Título Séptimo del Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo.

En forma similar podríamos también citar lo dispuesto en los artículos 554, 565 y 579 del ordenamiento legal referido, por lo que ve a la integración de las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos y Nacionales de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, ya que solamente los sindicatos debidamente registrados cuyos padrones sean certificados por la autoridad correspondiente, tendrán derecho de intervenir como tales organismos, para la elección de los representantes patronales u obreros en su caso, en los organismos que hemos señalado, los cuales tienen por disposición de la Ley, ciertas funciones de carácter legislativo; tanto al señalar el porcentaje del reparto de utilidades, como la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales.

Las fuentes del derecho sindical son, como las del derecho en general; la Ley, la costumbre, la doctrina y la jurisprudencia. Algunos han pretendido considerar dentro de esa categoría a los contratos colectivos, pero se ha hecho observar que estas convenciones colectivas son el resultado de la vida sindical y no puede de ningún modo confundirse la causa

con el efecto.

Las fuentes del derecho en general como ya se ha señalado son: La Ley, La Costumbre, La Doctrina y - La Jurisprudencia. Señalando que la denominación de fuente en un sentido muy amplio evoca la idea de origen o principio; dentro de la teoría jurídica, por fuente del derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas como el acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas.

Para su mejor estudio las fuentes del derecho se han clasificado desde el punto de vista jurídico siguiendo los criterios modernos, encontramos que las fuentes se dividen en: Fuentes Formales y Fuentes Reales, considerándose por algunos tratadistas también dentro de dicha clasificación, las denominadas Fuentes Históricas. Las fuentes formales son los procesos de manifestación de las normas jurídicas, las cuales constituyen las fuentes a las que principal y necesariamente debe acudir el juez para objetivar su decisión. Las fuentes reales son las que determinan el contenido de las normas jurídicas, son a la vez los factores o elementos que por medio de los cuales se cons

tituye cada ley individualmente. Las fuentes históricas se encuentran integradas por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

Las fuentes formales del derecho en general a su vez son: La Ley, La Costumbre, La Jurisprudencia, La Doctrina y los Principios Generales de Derecho.

La Ley. - En el derecho común se ha considerado como la fuente formal por excelencia, García Maynes señala en su libro Introducción al Estudio del Derecho, que la -- Ley, no es fuente de derecho, sino producto de la legislación, -- pero como vemos, sea como fuere, que la ley es jerárquicamente superior a las demás fuentes formales generales del derecho.

En cuanto a la costumbre se dice que es un uso implantado en una colectividad o considerado por ésta como jurídicamente obligatorio, es el derecho nacido consuetudinariamente. Haciéndose notar que uso y costumbre no deben confundirse dichos términos; pues la costumbre es una forma de derecho objetivo que tiene la misma función que la ley como medio de formación del derecho, y el uso son cláusulas tácitas en los contratos que --



valen, no como principios de derecho objetivo, sino como condiciones a las que las partes quisieron referirse. Así pues, dentro de la esfera del derecho común la ley y la costumbre constituyen las fuentes formales más importantes; si bien en la actualidad la jurisprudencia, así como la doctrina y los principios generales de derecho revisten singular importancia como fuente de carácter formal.

Por jurisprudencia se entiende que es el conjunto de tesis obtenidas en las ejecutorias de los Tribunales, representando en esta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho, el artículo 193 de nuestra Ley de Amparo determina, "Las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia", siempre que lo resuelto en aquéllos se encuentren cinco ejecutorias, no interrumpidas con otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros, por lo tanto, la jurisprudencia procede de los órganos Estatales, o sea, de las autoridades que deciden, constituyendo la jurisprudencia como una fuente formal muy importante, ya que cuando es uniforme, el Poder Judicial debe reconocer su existencia y acatarla.

La Doctrina es, el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del derecho, que procediendo de los particulares, determine el alcance de las normas jurídicas, su interpretación o su aplicación. Por ser abstractas y en ocasiones variables, se ha dicho que no constituyen una verdadera fuente formal. El Doctor Baltazar Cavazos Flores en su Ley Federal del Trabajo Tematizada señala que la doctrina siendo punto de partida y base de muchas costumbres jurídicas, sí debe otorgársele el carácter de fuente formal. A la par con la jurisprudencia, la doctrina debe llenar todas las fallas legislativas, lagunas y omisiones de los textos en vigor. Sin embargo la doctrina en nuestro medio, no se ha tomado muy en cuenta, ya que en los Tribunales, antes de recurrir a ella se acude a los principios generales del derecho en los casos de dudosa solución.

#### G. - APLICACION DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba que los casos no previstos en dicha Ley y sus reglamentos, se resolvían de acuerdo con la costumbre o el uso, por los principios que se derivan de dicha ley, por los del-

derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad.

El artículo 17 de la Ley de Trabajo en vigor establece que a falta de disposición expresa en la constitución, en dicha ley o en sus reglamentos, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Por otra parte, en el derecho del trabajo, las fuentes formales generales que se han analizado, no guardan la misma jerarquía que en el derecho civil. Por lo que respecta a la Ley, fuente formal por excelencia del derecho común, pierde su primacía en el derecho laboral, ya que en esta disciplina se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la Ley se encuentran la costumbre o la jurisprudencia que otorgue mayores beneficios a los obreros. De lo anterior como puede notarse que la ley, en el campo del derecho del trabajo, tiene una importancia fundamental en cuanto establece mínimos legales, pero puede ser superada jerárquicamente por las otras fuentes formales anteriormente citadas, ya que si el legislador hubiese intervenido una sola vez al fijar la ley, en beneficio de la clase trabajado

ra, lejos de haberla beneficiado le hubiera puesto barreras infranqueables para sus nuevas conquistas. El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo constituyen dentro de esta fuente las expresiones más importantes que garantizan -- los derechos esenciales de la clase trabajadora para lograr un justo equilibrio entre los factores de la producción. La costumbre es en sí misma, una de las fuentes formales generales más importantes en el derecho laboral, pero tiene aplicación solo -- si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso, y -- ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a los -- obreros menores beneficios que la costumbre, lo cual sucede -- muy a menudo, ésta debe aplicarse por encima de la ley. Para -- que la costumbre pueda tener aplicación, es necesario como en el caso del derecho común, reuna el requisito de la repetición constante de un acto elemento material, y la opinión de quienes lo realizan de que sea obligatorio. El caso típico en que la costumbre al paso del tiempo se formó ley, lo podemos apreciar -- en el artículo 87 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, por medio del cual se obliga a los patrones a otorgar a sus trabajado -- res un aguinaldo anual, con anterioridad esta gratificación se -- otorgaba a los trabajadores sin estar obligados los patrones, pe-

ro por su constante repetición llegó a formarse costumbre, dando nacimiento al artículo comentado.

La jurisprudencia, pese a su falta de -- uniformidad y fijeza, reviste también gran importancia, como - fuente formal del derecho laboral, pues cuando es obligatoria, - las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a mu-- chos problemas que la legislación laboral no tiene previstos; la- naturaleza eminentemente cambiante del trabajo, no puede es-- tar ajustada a preceptos legales que ameriten periódicas revisio- nes o reformas, y por ello la jurisprudencia permite resolver, -- de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad, los conflic- tos de trabajo que rebasen el ordenamiento legal estatuido.

La doctrina en materia laboral, carece de importancia práctica, porque si bien es cierto que proviene de - particulares prestigiosos, en nuestra realidad no ha sido lo sufi- cientemente elaborada. De conformidad con lo expuesto la jerar- quía en las fuentes del derecho en el derecho del trabajo éstas - deben ser clasificadas en la siguiente forma: a). - La costumbre en cuanto esté por encima de la Ley; b). - La jurisprudencia en- cuanto otorgue mayor beneficios a los trabajadores; c). - La ley,

que desde luego y como punto de partida es fundamental, pero que se debe considerar únicamente como la base y el mínimo de derecho que pueden ser superados tanto como por la costumbre como por la Jurisprudencia; d). - la doctrina, que como ya se ha dicho, no es todavía aplicada en nuestro país; e). - los principios generales del derecho.

Existen además, aparte de las citadas -- fuentes formales generales del Derecho, que pueden considerarse como fuentes formales especiales en el Derecho Laboral, dichas fuentes son: El Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato Ley y la Sentencia Colectiva. El Contrato Colectivo de Trabajo, es un instrumento fundamental. En el Derecho Laboral, es el que se celebra entre un Sindicato de Trabajadores o varios sindicatos y un patrón, o varios patronos, con el objeto de establecer en cada empresa las condiciones de trabajo. Constituye una fuente formal especial y autónoma del Derecho del Trabajo y -- además crea el derecho aplicable a cada negociación. Por ser un contrato de empresa y por disposición del artículo 396 de nuestra Ley Federal del Trabajo a todas las estipulaciones pactadas -- en el mismo, se extiende a todos los trabajadores que prestan -- sus servicios en la negociación, aún cuando no sean miembros del

sindicato que lo hubiere celebrado, salvo a los empleados de -  
confianza si se exceptúan expr esamente.

El Contrato Colectivo como fuente formal especial del Derecho del Trabajo se encuentra por encima de la Ley, ya que como hemos visto, en él se encuentran consagrados derechos que otorgan a los trabajadores mayores prestaciones, - ya que una de las funciones específicas mas importantes del Contrato Colectivo es la de superar los derechos otorgados a los trabajadores por la Legislación Laboral.

La Fuentes Reales. - Las Fuentes Reales son las que están constituidas por los factores o elementos determinantes del contenido de las normas jurídicas, son la que efectivamente integran el derecho, en virtud de que se forman por los actos humanos que requieren de la tutela jurídica.

#### H. - DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

La Ley nos manifiestan en el artículo 379- las causas por las cuales se puede llevar a cabo la disolución de los sindicatos, las cuales pueden ser:

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

lo integran, y

II. - Por transcurrir el término fijado en los Estatutos.

El licenciado Jesús Castorena señala en su libro Tratado del Derecho Obrero, que la disolución de los sindicatos puede ser de tres formas, siendo: La Natural, La Voluntaria y la Forzada, estando de acuerdo con él ya que en práctica éstas son las causas por medio de las cuales se disuelve el sindicato.

La Disolución Natural, se entiende que es el resultado de la ausencia, en cualquier momento, del número de personas que como mínimo exige la ley para la constitución de un sindicato y éste mínimo es de veinte trabajadores o tres patronos, por lo tanto, faltando este requisito el sindicato no opera válidamente, y como resultado se produce la disolución del sindicato, como ya se dijo ésta puede ser en cualquier momento.

La Disolución Voluntaria, ésta reviste dos formas, las cuales son las que nos señala la Ley Laboral en su artículo 379; cuando está prevista en los estatutos o sea que transcurrió el término que se fijó en los mismos; o es un acuerdo de asamblea.



La primera forma de disolución voluntaria nunca llega a operar, ya que los sindicatos duran en tanto lo quieran sus miembros y subsista la empresa en que viven, la decisión de los socios, en todo caso, se tomará por mayoría calificada y se requiere que el número de trabajadores que decida la disolución del sindicato sea igual o superior a las dos terceras partes de los que constituyen la agrupación profesional.

La Disolución Forzada. - Es aquella que sobreviene como resultado del ejercicio de una acción por parte de persona interesada en contra del sindicato cuya disolución se pretende, es cuando otro sindicato solicita ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de una empresa, una vez que se siguen todos los trámites que la Ley exige y la Junta dicta resolución, y la misma, — es favorable al sindicato tercer interesado, da como resultado la cancelación del sindicato demandado.

Existe también otra clase de disolución del sindicato, y es cuando la colectividad obrera adquiere la negociación y se transforma en cooperativa, automáticamente se disuelve el sindicato.

## I. - FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

El movimiento obrero como se indicó en los incisos anteriores, siguió un ritmo de unificación creciente, la unión de los trabajadores de una empresa no era bastante, -- pues seguían los abusos de la parte patronal, fue necesario buscar la unión de los grupos, para que existiera dentro de la clase trabajadora una conciencia nacional que diera fuerza política a los trabajadores y les llevara, algún día, al mejoramiento de las condiciones de vida y al logro de una mejor justicia social. -- Así nacieron las Federaciones y Confederaciones.

El concepto de Federación y Confederación puede definir como: Uniones de organizaciones de sindicatos, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores y patronos. En términos generales, las Federaciones es una unión de sindicatos nacionales, en tanto -- que la Confederación es la unión de confederaciones y sindicatos.

La federación y confederación se rigen por las mismas disposiciones, además por las reglas de los sindicatos, en cuanto sean aplicables.

La finalidad principal de las Federaciones y Confederaciones es conseguir la unión de los trabajadores; los s indicatos.

## CAPITULO II.

### LA HUELGA.

1. - Parte Histórica.
2. - Concepto de Huelga.
3. - La Huelga en México.
4. - Origen, Finalidad y Procedimiento de la Huelga.
5. - Etapas de la Huelga.
  - a. - Período de Gestación.
  - b. - Período de Pre - Huelga.
  - c. - Período de Huelga Estallada.
6. - Incidentes de Calificación de la Huelga.
7. - Objetivos de la Huelga.
8. - Requisitos de la Huelga.
9. - Causas de Terminación de la Huelga.

## I. - PARTE HISTORICA.

Para referirnos a la parte histórica de la huelga, podemos decir que tuvo las mismas prohibiciones como sucedió con la asociación profesional, ya que en un principio no fué reconocida como un derecho de los trabajadores, sino que fué considerada como un delito, además la huelga, como lo cita Mario de la Cueva\* no pudo haber existido en la antigüedad, sabiendo que el derecho de huelga nace cuando un sindicato es titular del Contrato Colectivo de Trabajo y en esa época, no fué conocida esta forma de contrato, por lo tanto, no pudo haber existido la misma. El Maestro Euquerio Guerrero menciona en su libro Manual del Derecho del Trabajo una suspensión de labores realizada por albañiles en el año de 1923 A. C. , y otra de ladrilleros Judfos en Egipto en el año de 1400 A. C. , pero como se ha dicho estos paros

---

\* Derecho del Trabajo: Tomo II Mario de la Cueva.

no se pueden considerar como un movimiento de huelga, sino como actos de rebeldía, ya que en ese tiempo imperaba el régimen de la esclavitud.

Como antecedente mas antiguo que tenemos de la huelga, es el siguiente; al que hace mención el Dr. Mario de la Cueva en su Libro Derecho del Trabajo, Tomo II; señalándonos que en el año de 1303 en Inglaterra el Rey Eduardo I, prohibió todo acuerdo relacionado con la organización de la Industria, el monto del salario o la jornada de trabajo, en virtud de que también en esta época fué negada la libertad de asociación profesional, en sí la huelga fué considerada como un delito.

Prohibiciones semejantes ocurrieron en Francia y Alemania en el siglo XVI, aunque posteriormente en Francia se aceptó la Asociación Profesional, por lo que, se tuvo que establecer el derecho de huelga, ya que éstas dos formas están vinculadas intrínsecamente.

Durante la Revolución Francesa, en el año de 1791, la Ley Chapallier prohibió nuevamente la coalición y así mismo la huelga, tiempo después Francia volvió a tolerar la huelga.

ga, pero la consideraba como una situación de hecho, no como un derecho que podfan ejercitar los trabajadores. " LA HUELGA NO PRODUCIA CONSECUENCIAS JURIDICAS EN FAVOR DE LOS OBREROS".

La primera fundamentación jurídica que se tiene como antecedente, se debe a un Abogado Francés de apellido Berrger, el que cita Paul Mousan en su libro Historia de la Libertad de Asociaciones, Berrger, consideró que la huelga no consistía en el derecho negativo de no trabajar, sino el derecho positivo de suspender las labores, a partir de este momento la huelga dejó de ser una institución al margen del derecho para considerarse como uno de los pilares esenciales del derecho colectivo de trabajo.

Como hemos visto, la huelga fue evolucionando con el transcurso del tiempo, pasando por diversas etapas que van, desde su prohibición, hasta su reconocimiento y elaboración de la misma a la categoría de Garantía Constitucional, por lo que en la mayoría de los países fué legislada. México fué posiblemente el primero en establecer la huelga como parte del derecho colectivo del trabajo, e incorporada como una institución jurídica, debidamente protegida por las leyes.

## 2. - CONCEPTO DE HUELGA.

La huelga se define como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender las labores, es la suspensión del trabajo en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo.

La huelga es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora, por medio del cual se obtiene un mejoramiento de las condiciones laborales y la consiguiente mejoría económica, específicamente en el Contrato de Trabajo. La huelga es un medio de acción directa para elevar los salarios o impedir su baja, es la táctica obrera más conocida, evidentemente en estos últimos años se ha intensificado su manifestación en cuanto a su preferencia y extensión.

La huelga como derecho social, a la luz de la Teoría Integral, como lo establece el Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro "Nuevo Derecho del Trabajo"\* , no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores sino que por medio del ejercicio de ese derecho se obtienen en parte reivindicaciones

---

\* Página 220 Nuevo Derecho del Trabajo.



de los derechos del proletariado, obteniéndose así mejores - condiciones en las prestaciones correspondientes a los trabajadores.

El concepto de huelga más reciente que encontramos es el que se precisa en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo vigente, expresándose en el mismo; "que la Huelga es la Suspensión Temporal del Trabajo llevada a cabo por una Coalición de Trabajadores", pero la misma Ley establece en su artículo 441 que los sindicatos son coaliciones permanentes.

El artículo comentado, ha variado en su contenido, ya que la Ley de 1931 definía la huelga como: "La suspensión temporal y legal del trabajo", observándose que se suprimió el "Término Legal" en la vigente Ley, no obstante tal supresión, se manifiesta por los estudiosos del derecho que en nada se ajusta el carácter jurídico del acto, porque el mismo está garantizado por la propia Constitución General del País y la Reglamentación del artículo 123, de hecho, reconoce tal circunstancia como legal.

Debe hacerse notar que la Huelga sólo sus-  
pende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por to-

do el tiempo que dure, pero sin extinguir o terminar los efectos de tal nombramiento, la legislación aplicable establece con toda claridad que la huelga se limitará a la suspensión temporal del trabajo, debiendo tener los obreros la intención de reanudar las labores al término de la misma. Asimismo, es bien sabido que la huelga es un derecho que únicamente los trabajadores pueden ejercer, por lo tanto, solo aquéllos que tengan el carácter de trabajador podrán ejercitarlo, dándose el caso que el término huelga pueda asignarse a otro movimiento que no tenga ninguna relación con el trabajo, siendo jurídicamente que no existe ese tipo de huelga, únicamente el campo de acción es en la relación obrera patronal. Por lo que se concluye de acuerdo con el concepto que se cita, "Que la Huelga es un Derecho Social Económico y un medio que la Carta Magna ha puesto en manos de los trabajadores, cuyo ejercicio les permite ejercer presión contra los patrones, al reclamar sus derechos, sin que al llevarla a cabo, haya ninguna responsabilidad civil proveniente de falta de cumplimiento del contrato de trabajo y sin que éste se extinga, obteniendo así, los trabajadores mejores condiciones del nivel de vida económica y socialmente".

También puede apreciarse de este concepto

que el derecho de huelga es un derecho que se promoverá por trabajadores coalicionados, no por sindicalizados, aunque sin duda y como ya lo manifesté, que la coalición nace de la asociación permanente o sindicato, tanto así, que la propia ley lo reglamenta, señalando en su artículo 441 "Que los sindicatos son coaliciones permanentes" y en la práctica la huelga se promueve por trabajadores pertenecientes a un sindicato, no obstante -- pueden trabajadores no sindicalizados realizar válidamente esta coalición que tenga como resultado la suspensión temporal del trabajo, que en sí es la huelga.

### 3. - LA HUELGA EN MEXICO.

Los primeros actos de abandono colectivo de trabajo, que ocurrieron en la antigüedad y a los cuales menciona el Maestro Alberto Trueba Urbina en su Libro Nuevo Derecho del Trabajo, y que se pueden considerar como movimientos de huelga realizados en nuestro país, fué el de cuatro de julio de 1582 en la Catedral Metropolitana de México; dicha huelga se suscitó a razón del acuerdo en que se reducían los salarios de trabajadores (canteros), la suspensión se prolongó hasta el 22 de agosto del mismo año, en la cual intervinieron las altas autoridades--

eclesiásticas, solucionando el conflicto mediante el pago de -- los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado -- y la promesa de restituir los sueldos originales reanudándose -- entonces las labores. Otro caso de amotinamiento de obreros -- fué el de los mineros de Real del Monte, así como, la suspen -- sión del trabajo en las Grandes Fábricas del Estado de Tabasco en el año de 1768.

En la época de independencia se cita también que existió la tolerancia de la huelga, por tal razón, en la Constitución de 1857 se reconoció y reglamentó la libertad de reunión o asociación, derivándose de la misma la huelga, y a su vez la protección. Posteriormente en el Código de Martínez de Castro -- que estuvo vigente en 1872 sancionaba la huelga; así tenemos que diversos autores señalan que no obstante ésta prohibición, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase como fué el de mineros de Pachuca en 1874; el de los obreros de las Fábricas La Fama de Tlalpan en 1877.

Los conflictos de huelga que tuvieron mayor trascendencia en nuestro país, fueron los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906-1907; que los mismos derivaron de una cau

sal obrero-patronal. Actos que preceden a nuestro movimiento armado de 1910.

En el año de 1917 se consagra la huelga y los paros como derecho respectivamente de trabajadores y patrones, en consecuencia se consideró la huelga como un derecho que poseía la colectividad obrera, por medio del cual tenía la facultad de suspender las labores en una empresa cuando la mayoría de los trabajadores acordaba la suspensión, y la minoría que daba obligada a respetar ese derecho. Como se ve, este derecho de huelga tuvo modificaciones muy trascendentales a favor de los trabajadores ya que con anterioridad dicho derecho era individual de un trabajador no de la totalidad, y no se tenía la facultad de suspender las labores, con esto, se consiguió un paso más en beneficio de la colectividad trabajadora de México,

Posteriormente algunos Estados de la Federación Mexicana reglamentaron al citado artículo, interpretando de diferente manera su contenido, hasta el año de 1931 fué cuando se establecieron las bases para la reglamentación del artículo 123 Constitucional y se Promulgó la Ley Federal del Trabajo; la misma tuvo varias reformas, la última fué en el año de 1970 y es la vigen

te ley, la cual define en su artículo 440 a la huelga y en los -- artículos siguientes relacionados con la misma, nos enumeran los requisitos y formalidades que se deben de cubrir para de-- clarar un movimiento de huelga.

#### 4. - ORIGEN, FINALIDAD Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.

La huelga tiene su origen: En forma inme-- diata cuando existe la negativa de los patrones a discutir con -- sus trabajadores las condiciones de trabajo de las empresas, res-- pecto al desequilibrio económico que existe entre capital y traba-- jo; asimismo, la huelga tendrá origen cuando existiendo contrato colectivo el cual rija las condid ones de trabajo, es violada algu-- na de sus cláusulas por el patrón, dándose así el nacimiento del movimiento huelguístico. Hay además otros medios por los cua-- les se origina la huelga, los cuales son: Cuando es solicitada la-- Firma de un Contrato Colectivo; la Revisión del mismo; Nivelación de salarios cuando se solicitan por el alza de los medios de-- producción, como tenemos el actual movimiento de huelga.

Dentro de la teoría general de la lucha, la huelga es una forma de autodefensa que se utiliza para combatir

la superioridad económica de los patrones, en otro orden de ideas, la huelga es una fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico. En tal virtud, el ejercicio de este derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, sino el cambio de las estructuras económicas, equilibrando los elementos de la producción para la realización plena de la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos del artículo 123 Constitucional.

Asimismo, la finalidad o fin mediato que tiene la huelga es ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a celebrar pláticas conciliatorias, tendientes a resolver el problema planteado por los trabajadores. Otra finalidad que puede tener la huelga es que por medio de la misma los trabajadores, obtengan mejores condiciones de trabajo y mejores tratos por lo que respecta a las relaciones obrero-patronales, y mejores salarios y prestaciones sociales.

Por lo que se refiere al procedimiento en materia de huelga se manifiesta lo siguiente:

Desde un punto de vista genérico.

Procedimiento Laboral. - Es aquél por -- medio del cual se aplica el derecho sustantivo social o del trabajo por las Juntas de Conciliación o de Arbitraje, Magistraturas y Tribunales Laborales Superiores, en los juicios a ellos sometidos por las partes interesadas.

A continuación se hará una síntesis del procedimiento que se debe de realizar con relación a la huelga.

En primer término la coalición o sindicato emplazante deberá presentar y depositar en la Junta de Conciliación o de Arbitraje el Pliego de Peticiones, ésta le dé traslado al patrón de dicho pliego en donde se anunciará el propósito de ir a la huelga y expresará el objeto de la misma, así como el plazo para la suspensión de las labores; el pliego se presenta por duplicado, para el efecto mencionado, el cual se llevará a cabo por conducto del C. Actuario dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del mismo, esto lo establece la ley Reglamentaria, aunque en la práctica no se llega a cumplir este requisito, el patrón está obligado a contestar el pliego de petición



nes dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al emplazamiento notificado, la Ley Federal del Trabajo señala que en caso de que no lo hiciera no tendrá sanción alguna, sino que simplemente se le tendrá por inconforme y en todo caso existirá una presunción en contra de la empresa para los efectos de la imputabilidad, si la huelga llegare a estallar. La Junta citará a las partes a una audiencia de avenimiento o conciliación en la que se procurará avenir a las partes, en caso contrario, la huelga deberá estallar el día y hora indicados.

Una vez estallada la huelga los representantes de las empresas o terceros interesados podrán solicitar dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de la inexistencia de la huelga, si no se presenta dicha solicitud dentro del plazo citado, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales que corresponda.

La solicitud de inexistencia se presenta por duplicado ante la Junta, en ella deben señalarse las causas por las cuales se estima que la huelga debe declararse inexistente. No se podrán oponer nuevas causas posteriormente. La Junta

correrá traslado con la copia a la parte contraria, y fijará una audiencia para que tenga lugar el ofrecimiento y recepción de pruebas, la cual deberá celebrarse en un término no mayor de cinco días, las pruebas ofrecidas deben relacionarse cada una de ellas con las causas de existencia o inexistencia señaladas, éstas deberán desahogarse en la misma audiencia, asimismo, deberán ser objetadas. En caso de que se ofrezca el recuento de los trabajadores se debe señalar día y hora para que se lleve a cabo la diligencia; el recuento se ofrece cuando se objetiva la mayoría de los huelguistas (esto sólo puede proceder del patrón). Por medio del recuento se acreditará la existencia de los trabajadores que están anuentes con el movimiento de huelga, considerándose como mayoría a la mitad más uno de los obreros que laboran en la empresa o empresas que estén afectadas con dicho movimiento, no habrá mayoría en el caso de que la misma sea del total de los trabajadores de las empresas afectadas, sino que, deberá ser de cada una de esas empresas.

La mayoría debe existir en el momento del recuento, no anterior al estallamiento del movimiento. La carga de probar que la huelga fue realizada por un número me-

nor del fijado en la Fracción II del artículo 451 correrá a cargo de la parte que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga. En ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de labores.

Se consideran como ~~ta~~ bajadores para los efectos del recuento todos aquellos que laboren en la empresa - sean sindicalizados o libres, así como también a los que hubieren sido despedidos después de la presentación del Pliego de Peticiones, no se tomarán en cuenta para tal efecto los trabajadores de confianza y los que haya ingresado al trabajo con posterioridad a la presentación del pliego.

La Junta, una vez celebrada la audiencia -- resolverá la existencia o inexistencia de la huelga; no está obligada a aceptar las pruebas ofrecidas, sino que únicamente las que basten para normar el criterio. Por lo que toca a la existencia de la huelga si la Junta en su resolución declara existente dicho movimiento huelguístico, una vez notificada la misma, la parte emplazada deberá satisfacer lo solicitado en el pliego de -- peticiones que presentó la parte emplazante.

Si la Junta resuelve que la huelga es inexis-

tente, fijará a los trabajadores plazo de veinticuatro horas para reanudar su trabajo, y en caso de no hacerlo se les tendrá por rescindido su contrato sin responsabilidad para la empresa, - la Junta dictará las medidas convenientes para que se reintegren a sus laboresl.

Asímismo la autoridad podrá resolver que la huelga se considera lícita o ilícita, siendo lícita aquella que -- reúne los requisitos establecidos por la ley, así como aquella -- por medio de la cual se consigue el equilibrio de los factores de la producción y que se basa de conformidad en lo establecido en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, e ilícita será -- cuando se cometan actos de violencia por la mayoría de los tra - bajadores que afecten al patrón o sus propiedades. Si el movimien - to de huelga es declarado ilícito, se darán por terminadas las rela - ciones de trabajo automáticamente de los huelguistas sin responsa - bilidad para la empresa ( de esto hay que cuidarse, considero -- que hay que orientar a los trabajadores para que no cometan actos violentos durante el movimiento de huelga, para que no sea decla - rada ilícita la huelga).

Existe también una resolución con relación -

al movimiento huelguístico que es la calificación de imputabilidad, ésta es solicitada por la coalición o el sindicato emplazante, tramitándose este procedimiento por la Vía Ordinaria Jurídica en los casos que la huelga tenga por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o por violaciones al mismo; -- por la Vía Económica cuando la huelga tenga por objeto la revisión del Contrato Colectivo o Contrato Ley, estos conflictos deben apegarse a las disposiciones relativas a los conflictos de -- orden económico que previene la Ley de la materia. La imputabilidad puede solicitarse únicamente hasta que quede firme la resolución de declaratoria de existencia de la huelga, ya que de no proceder así el patrón puede impugnar dicha resolución por medio del juicio de garantías.

Cuando no es solicitada la declaración de imputabilidad por parte del sindicato, el movimiento huelguístico subsiste; la Junta de oficio no puede dar por terminada la huelga ni procede tampoco que el patrón solicite la no Imputabilidad del movimiento, ya que la Doctrina Mexicana así como la Jurisprudencia han sostenido que el arbitraje no es obligatorio para los trabajadores, de ser así se estaría limitando el derecho de huelga, en consecuencia no es de tramitarse el escrito que pretende-

la declaratoria de la no imputabilidad la Junta inclusive ni le da entrada a la solicitud que formulan las empresas afectadas por considerar que ello implicaría obligar a los trabajadores a someterse al arbitraje. En caso de que se haya solicitado la calificación de imputabilidad la Junta estudiará a fondo el conflicto y resolverá. Si el patrón dió motivo al movimiento de huelga -- y por ello le son imputables los motivos que originan la huelga, el patrón estará obligado a pagar los salarios caídos durante el tiempo que duró el movimiento.

Las resoluciones que emite la Junta Federal de Conciliación en los movimientos de huelga revisten la -- forma de laudo, y ésta sentencia que se pronuncia en el proceso de calificación constituye un tipo especial de sentencia,

## 5. - ETAPAS DE LA HUELGA.

Las etapas por las cuales atraviesa una -- huelga son:

- a). - Período de Gestación.
  - b). - Período de Pre-Huelga.
  - c). - Período de Huelga Declarada o Estallada.
- a). - Período de Gestación.

Este período se desarrolla en forma inter-

na de la coalición obrera, en él no interviene el patrón ni las autoridades, se inicia en el momento en que se reúnen los trabajadores y discuten las demandas que formularan al patrón - y resuelven si en caso de no obtener una respuesta favorable por parte del mismo van a la huelga (o sea, si se suspenderán las labores) dicho período termina con la presentación del pliego de peticiones ante las autoridades laborales, quienes harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

b). - Período de Pre- Huelga.

Este período principia con la presentación del pliego de peticiones ante las autoridades del trabajo en el -- cual se contendrán las peticiones y se anunciará el propósito de suspender las labores si no se obtiene respuesta favorable por parte de la empresa emplazada, termina en el preciso momento en el que se suspenden las labores, haciéndose notar que el emplazamiento es un pliego de peticiones, no una disposición por parte de los trabajadores. Al período de pre-huelga la ley señala, así como la Constitución, que la duración mínima es de seis días y diez días cuando se trata de servicios públicos, pudiéndose dar - el caso de que el sindicato emplazante señale día y hora determi-

nados para dicha suspensión aunque el período sea mayor al que señala la ley, ya que a lo referente no expresa nada ni da un término máximo del período mencionado, por lo tanto, éste puede variar en su duración.

El término a que nos hemos referido comienza a correr de momento a momento, la ley manifiesta que dicho término no se cuenta por días hábiles ni por días laborales, sino que principia y concluye la hora y el día determinado, o sea, de momento a momento, sirviendo como base para su cómputo la fecha en que se notificó a la parte emplazada. Dentro de este período las partes pueden prorrogar el plazo concedido para declarar la huelga, esta prórroga es otorgada por el sindicato emplazante y para que sea aceptada se exige la ausencia del patrón; más en la práctica ésta es aceptada por las autoridades aunque únicamente sea hecha unilateralmente, es decir, únicamente por parte del sindicato promovedor, o sea, sin la comparecencia del patrón; haciéndose notar que la prórroga unilateral es antijurídica, además, se abusa demasiado en las prórrogas por parte de los sindicatos, las cuales son en perjuicio de los intereses de los trabajadores. En este período de pre-huelga intervienen las Juntas de Conciliación las cuales tienen la finalidad --



de procurar la conciliación de las partes o sea la nivelación de los intereses de trabajadores y patrones, dicha conciliación se hará por conducto de un cuerpo de funcionarios conciliadores que existen en las Juntas de Conciliación o de Arbitraje de todo el país. No obstante lo cual, los funcionarios a que me he referido en renglones anteriores desempeña un papel a mi parecer muy pobre dentro de su cometido, dado que en muchos casos los mismos llegan a ser parciales con relación a los patrones, no obstante que infinidad de empresas que por su desarrollo se encuentran en condiciones económicas de proporcionar al obrero un salario digno sin dèmerito en su capital, para el mejoramiento del trabajador. Ya que si en su caso se lleva se a cabo una conciliación imparcial entre trabajadores y patrones, es de cir, un ajustamiento equitativo del capital y el salario, se obtendrían optimos resultados y se reducirían gradualmente los movimientos huelguísticos, La Conciliación se entien de que es; una instancia ante la Junta de Conciliación o de Arbitraje, asimismo, también son los procedimientos respectivos que se llevan a cabo para conciliar a las partes; y al avenimiento a que llegan las partes se le llama arreglo conciliatorio.

La Junta tiene el deber de avenir a las par

tes, ésta al tener conocimiento del movimiento de huelga señalará una audiencia llamada de avenimiento o conciliación en la cual procurará averirlas, en esta audiencia los presuntos huelguistas ratificarán su pliego de peticiones y expresaran sus fundamentos legales, a la vez, la empresa manifestará lo que considere conveniente en defensa de sus intereses, las partes están obligadas -- a comparecer a esta audiencia para cumplir con el requisito legal, teniendo gran importancia la misma para la parte sindical ya que es el momento procesal oportuno para el avenimiento de ambas partes. Por lo cual está obligado el sindicato a comparecer a dicha audiencia, en caso contrario la parte emplazada estará en su derecho de solicitar el archivo del expediente como asunto totalmente concluido por carecer de materia para ello, por la -- incomparecencia del sindicato. Esto procede cuando la huelga --- tiene por objeto la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, ante tal circunstancia procesal se tendrá por prorrogado el período de vigencia del contrato de trabajo vigente, sin que se haga la revisión del mismo por un período igual, o continuar a por tiempo indeterminado. Cuando se trate de firma de contrato no tiene relevancia tal manifestación que se haga por parte del patrón ya que con la simple incomparecencia del sindicato se archivará el expediente.

Por lo que respecta al patrón, éste debe de contestar la demanda en un término no mayor de cuarenta y ocho horas el cual comienza a correr a partir de la notificación; en caso de no presentarse a la audiencia referida se le tendrá por inconforme, en estos casos la autoridad tiene la facultad como lo dispone en su artículo 457 Frac. III de la Ley Federal del Trabajo de obligar al patrón a presentarse a la audiencia empleando los medios de apremio que considere pertinentes aún por medio de la fuerza pública, lo señalado en este artículo, en la práctica nunca ha sido aplicado.

Durante el periodo de pre-huelga se producen efectos jurídicos de suma importancia, que afectan tanto a trabajadores como a patrones; por lo que se refiere a los primeros, se dice que a partir de dicho periodo ya no se puede modificar el pliego de peticiones, en la práctica se intercambian cláusulas. Los patrones durante éste periodo se convierten en depositarios de los bienes de la empresa a partir del emplazamiento de dicho movimiento, como lo previene el artículo 453 de la Ley invocada en su fracción II, los mismos no pueden disponer de ellos ni tampoco se podrá ejecutar sentencia alguna; asimismo no podrá practicarse embargos o desahucios en contra de dichos bienes ni del—

local en que los mismos se encuentran instalados. En caso de que el patrón dispusiera de ellos incurriría en el delito de abuso de confianza; no se puede en este período despedir a los trabajadores. ( Haciéndose la aclaración que únicamente para los casos del recuento).

Cuando el patrón concurre a la audiencia conciliatoria y asienta en autos no estar de acuerdo a las peticiones de los trabajadores, la huelga estallará el día y hora señalado. disponiéndose por la ley que en caso de estallamiento se designará un personal de emergencia para la conservación de los bienes de la empresa (artículo 467). Las partes están obligadas a presentar una comisión de trabajadores que sigan ejecutando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o seguridad o conservación de la empresa, a esta comisión de trabajadores se le denomina personal de emergencia es costumbre que las partes se pongan de acuerdo en su número y calidad de dicho personal que quedará de emergencia a su vez el sindicato emplazante en la audiencia de avenimiento solicitará de la autoridad del trabajo las garantías necesarias que se le otorgarán para la protección de la huelga. Este derecho está contenido en el artículo 449.

de la Ley Laboral. En caso de que se llegare a un convenio en el transcurso de esta audiencia o en cualquier momento del periodo de pre-huelga se tendrá como solución del conflicto de huelga, dándose por terminado el asunto como totalmente concluido y se archivará el expediente; el convenio así obtenido se elevará a la categoría de laudo obligatorio.

c). - Periodo de Huelga Estallada.

El periodo de huelga estallada en la práctica es el que reviste más importancia; comprende desde la suspensión de labores hasta que se dicta resolución y se torna a las labores. La suspensión aludida debe efectuarse al vencimiento del periodo de pre-huelga señalado. Las autoridades del trabajo, han sido exigentes a lo referente de la suspensión, ya que la misma se debe efectuar en el preciso momento señalado, en el caso de que no se llegare a realizar tal formalidad se estaría en la presencia de la inexistencia legal del estado de huelga, esto es muy importante. La suspensión de labores, no quiere decir que se terminen las relaciones de trabajo, sino que solamente se suspenden los efectos del contrato no extinguiéndose los derechos y obligaciones que emanan del mismo; --

únicamente como ya se dijo se suspenden dichos efectos temporalmente. Esta suspensión durará todo el tiempo que la huelga esté protegida por el derecho, en este período los trabajadores minoritarios no podrán reanudar sus labores, asimismo, se les prohíbe también a los patronos que dentro de dicho período celebren contratos con nuevos trabajadores.

Una vez que la huelga haya estallado y se haya seguido el procedimiento las autoridades del trabajo emitirán su resolución de calificación de movimiento de huelga, la cual se hará saber a las partes

#### 6. - INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA.

Incidente. - Significa en su aceptación más amplia, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal, por lo que, incidente en materia de huelga será la resolución o calificación que se dicte sobre la misma.

Existen tres clases de incidentes de calificación de la huelga que son:

- a) Incidente de calificación de existencia o inexistencia de la huelga.
- b) Incidente de calificación de licitud o ilicitud.
- c) Calificación de imputabilidad.

a). - Incidente de Calificación de Existencia o Inexistencia de la Huelga.

La declaración de existencia de la huelga se lleva a cabo una vez que se siguió el procedimiento procesal ordenado; se dice que una huelga es existente cuando reúne todos los requisitos de fondo forma y mayoría, esta huelga a la vez es protegida por la legislación del trabajo. La declaración de existencia se realiza una vez estallado el movimiento, el sindicato emplazante hace la solicitud de calificación del mismo o cuando la empresa afectada solicita la declaración de inexistencia; en la actualidad, se sigue este criterio con excepción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que recientemente ha fijado el criterio de que se debe de considerar existente toda huelga que haya sido estallada y no haya sido declarada inexistente, ya que dado el caso de que la existencia fuera solicitada por el sindicato tendría los mismos efectos. Este criterio que adopta la Junta es desde el punto de vista práctico y estando de acuerdo con él; en el supuesto de que no se solicite la

calificación de inexistencia de la huelga por parte del patrón, - y el sindicato solicitara se dicte resolución sobre la existencia. Esta declaración sería ociosa, toda vez que tal resolución no cambiaría en nada los efectos de la misma, sino que de todas formas existe la huelga, ya que se han suspendido las labores.

Mientras que las autoridades no dicten resolución en donde se declare inexistente o ilícito el movimiento, las Juntas de Conciliación ó de Arbitraje deberán tenerlo como existente y deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoseles las garantías necesarias.

Por lo que se refiere a la declaración de la inexistencia, la ley señala en su artículo 459 que la huelga es legalmente inexistente:

- I. - Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número menor de trabajadores al fijado por la Ley Laboral.
- II. - Cuando no se reúnen los requisitos que señala el artículo 462 de la ley citada, o sean los requisitos de fondo.
- III. - Si no se siguen los objetivos consignados en el artículo 450.
- IV. - Cuando existe en vigor un Contrato Colectivo, ya que no se puede solicitar su modificación en vía de huelga.

La solicitud de calificación de inexistencia -



de la huelga es solicitada por la parte emplazada o por terceras personas en un término de setenta y dos horas a partir de la suspensión de labores, la parte solicitante deberá presentar escrito respectivo con sus copias para correr traslado a las partes ante la Junta, éstas serán escuchadas en audiencia, se recibirán pruebas y posteriormente la Junta decidirá de la existencia o inexistencia del movimiento.

Dictada esta resolución en el caso de que sea de inexistencia, produce como efecto inmediato que la suspensión de labores no queda protegida por el derecho, el patrón a su vez puede reanudar las labores; por lo que respecta a los trabajadores huelguistas se les concede un término de veinticuatro horas para que se presenten a laborar, en el caso de no hacerlo en el término fijado se tendrá por terminado el contrato de trabajo, en este caso el patrón podrá contratar nuevos trabajadores, los cuales tendrán que afiliarse al sindicato existente.

Por lo que respecta a los salarios caídos el patrón queda exento de liquidarlos, en la práctica las autoridades del trabajo siempre presionan al patrón a pagar el cin-

cuenta por ciento de dichos salarios para proteger la economía de los trabajadores. En la inteligencia de que si no existiera la solicitud de inexistencia de la huelga será considerada como --- existente para todos los efectos legales. Concluido esto se tendrá por terminada la tramitación legal, pues posteriormente sólo en el caso de que los obreros se sometan al arbitraje, podrá el Tribunal de Trabajo estudiar el asunto para resolver el fondo del conflicto.

b) Declaración de licitud o ilicitud de la huelga. (Artículo 465).

La huelga lícita es aquella que tenga por -- objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción -- armonizando los derechos del trabajo con los del capital, éste requisito es el único que se exige para que la huelga pueda considerarse lícita.

Por lo que respecta a la ilicitud de la huelga sólo podrá declararse en aquellos casos en que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o -- propiedades, o bien cuando en caso de guerra se trate de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Para la declaración de ilicitud de la huelga, se re-- quiere por analogía aplicar el trámite a seguir en el caso de decla

ración de inexistencia para el efecto de comprobar la mayoría de los huelguistas que cometieron actos violentos, teniéndose en cuenta que si dichos actos violentos se cometen por uno o varios trabajadores los mismos no dan origen a la declaración de ilicitud; en la práctica esta forma de ilicitud no contempla ya que se estaría en presencia del problema en que no se podría acreditar los actos violentos cometidos por la mayoría. La declaración de ilicitud no puede ser declarada con anterioridad a la suspensión de labores, pero si la Junta estará en posibilidad de advertir a los huelguistas que en caso de suspender las labores será declarado ilícito el movimiento por los continuos actos violentos. Cuando una huelga es declarada ilícita se dan por terminados los contratos de trabajo (relación laboral).

Considero de interés hacer notar, que puede darse el caso de que exista una huelga ilícita y a la vez sea ilícita, ya que la misma en un principio fué ilícita porque por medio de la cual se buscaba el equilibrio entre los factores de la producción, únicamente que con posterioridad se realizaron actos violentos cometidos por la mayoría de los trabajadores, resultando de tal actitud la declaración de la ilicitud de la huelga.

### c) Calificación de Imputabilidad.

La huelga justificada o imputable es -- - aquella cuyo nacimiento es imputable al patrón. La calificación de imputabilidad sólo puede hacerse cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dió causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones - de los trabajadores en cuanto sea procedente y el pago de los -- salarios correspondientes a los días que hubiere durado la --- huelga.

### 7. - OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Los objetivos que tiene la huelga están especificados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, son:

- I. - El equilibrio entre los factores de la producción.
- II. - Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- III - Obtener la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al término de su período de vigencia.
- IV. - Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.
- V. - Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre ---

participación de utilidades.

VI. - Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII. - Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

I. - Equilibrio entre los factores de la producción.

La fracción I a que se hace mención, coincide con el texto de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional en su contenido, de la cual se desprende uno de los objetivos a que tiende la huelga.

Para entender su contenido, será necesario señalar lo que se entiende por "factores de la producción", - en términos genéricos se refiere al capital y al trabajo, aunque se ha dado el caso de que en ocasiones la representación sindical pretende objetar el sentido que prácticamente se ha venido dando a esta expresión.

El Licenciado Pizarro Suárez, sostiene que es claro que el texto Constitucional evidentemente se basa en la teoría económica burguesa de los medios de producción, considerando por lo tanto como tales al capital y al trabajo. Mario de la Cueva también se refiere al respecto en su libro Derecho del ----

Trabajo Tomo II, sosteniendo que: la jurisprudencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje formula la distinción - que presentamos y concluye que en términos generales la huelga es procedente cuando obedece a desequilibrio entre los trabajadores y patrones y no cuando el desequilibrio es de carácter general.

#### II. - Celebración del Contrato Colectivo o del Contrato Ley.

La fracción II y III del artículo 450 señalan como objetivo de la huelga obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, señalando los tratadistas que es un caso claro en el que se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción. Se observa una vez que se obtiene la celebración de tales contratos, nace la presunción de haberse logrado el equilibrio entre los factores de la producción.

#### IV. - Cumplimiento del Contrato Colectivo o Contrato Ley.

Esta causal de la huelga se refiere a que cuando se tenga por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato ley en la empresa o empresas en que se hubiere violado, ya que dicho contrato fué elaborado para lograr el equilibrio de los factores de la producción y no es cumplido-

por el patrón o patrones, en este momento, tiene nacimiento - la acción de la huelga. Se debe de entender que, cuando es violado un contrato, este debe de afectar a los trabajadores en general miembros del sindicato titular del contrato.

V. - Cumplimiento del reparto de utilidades.

La fracción V señala como causal de la huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, esta reglamentación deriva de la fracción IX del artículo 123 Constitucional y entró en vigor el primero de mayo del año de 1970, sólomente en el supuesto de que el patrón se abstenga o niegue a dar cumplimiento al mandato relativo a participación de utilidades puede considerarse el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores, ya que dicha abstención puede generar un desequilibrio entre los factores de la producción. En mi concepto esta fracción debería ser ampliada en los siguientes términos; señalando: que cuando los patrones se valgan de maquinaciones o artificios para no participar a sus trabajadores de sus utilidades, debiendo considerarse esto como una causa justificada de huelga.

VI. - Huelga por solidaridad.

La huelga por solidaridad es la suspensión

de labores realizadas por los trabajadores de una empresa, -- quienes, sin tener conflicto alguno con su patrón, desean testificar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa los cuales sí están en conflicto con su patrón. La Ley señala que la huelga por solidaridad puede tener por objeto apoyar una huelga cuyos fines sean los que se persiguen en las fracciones anteriores que se citan en el artículo 450, y que dicho movimiento huelguístico no haya sido declarado ilícito.

Algunos facultativos expresan que la huelga por solidaridad que se reglamenta en la fracción VI del -- artículo anteriormente señalado no es aceptable, porque la --- misma se aparta de la finalidad que debe perseguir todo movimiento de huelga. Aún sin embargo, el movimiento huelguístico por solidaridad debe existir ya que es el vínculo de unidad - jurídico entre la clase trabajadora sindicalizada y el medio -- idóneo para lograr sus propósitos de conseguir el equilibrio económico, por lo tanto, nosotros estamos anuentes en que deberá llevarse a cabo dicha solidaridad cuando se considere necesario y oportuno, ya que la misma se encuentra protegida por la Ley - y a la vez reglamentada por dicho ordenamiento.



Haciéndose notar que en la práctica este movimiento de huelga por solidaridad casi no tiene aplicación.

Como ya quedó asentado que el titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores, sin embargo, en realidad dicha titularidad bien puede ser ejercitada por la coalición, pues partiendo de la base que el titular del contrato colectivo del trabajo, es necesariamente un sindicato; la coalición de trabajadores no puede emplazar a huelga más que en los casos previstos en las fracciones I, V y VI del precepto anteriormente invocado, pues en los demás casos, por tratarse de contrato colectivo de trabajo ordinario y obligatorio, sólo pueden ser intentados por los sindicatos titulares de los mismos y no por los trabajadores individualmente.

#### 8. - REQUISITOS DE LA HUELGA.

Los requisitos que debe reunir todo movimiento de huelga, son los que están citados en el ordenamiento

legal en los artículos 451 y 452, existiendo dos clases de requisitos, los cuales son:

- a). - Requisitos de fondo
- b). - Requisitos de forma.

a). - Requisitos de fondo. - Los requisitos de fondo son el fin que le asignó nuestra Constitución a este movimiento, dichos requisitos están contenidos en el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo; siendo los mismos: 1. - El objeto que tiene la huelga; 2. - La mayoría de los trabajadores. Refiriéndonos al objetivo de la huelga, como ya sabemos es el equilibrio entre los factores de la producción, el que ha sido desarrollado con anterioridad. Por lo que toca a la mayoría de los trabajadores la cual debe entenderse que es la mitad más uno del total de los mismos en cada una de las empresas.

b). - Requisitos de forma. - Los requisitos de forma son todos y cada uno de los elementos esenciales que debe contener el escrito de emplazamiento de huelga, mismos que deberán ser llenados con anterioridad a la declaración del movimiento de huelga; éstos requisitos en sí están estrechamente ligados y los podemos encontrar contenidos en el artículo 452, y que son:

I. - Se formularan las peticiones por escrito, dirigidas al pa --

trón, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma; II. - Se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación o de Arbitraje o ante la autoridad del trabajo más próxima a la ubicación de la empresa, o ante la autoridad de mayor jerarquía; la cual en el término de veinticuatro horas remitirá el expediente del emplazamiento a la Junta de Conciliación o de Arbitraje; III. - El aviso para la suspensión de labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días cuando se trate de servicios públicos. El término se contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado.

Los requisitos que han quedado citados con anterioridad son esenciales para dar origen al conflicto de huelga, ya que si no se llegase a cubrir tales requisitos se estaría en la posibilidad de la inexistencia de la huelga, en virtud de que por medio de tales formalidades que se realizan se ha del conocimiento del patrón, precisamente, la existencia de la declaración del movimiento de huelga.

## 9. - CAUSAS DE TERMINACION DE LA HUELGA.

El artículo 469 de la Ley, señala los caminos por medio de los cuales se da fin a la huelga: I. - La huelga terminará por acuerdo entre trabajadores y patrones - previa aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación o de Arbitraje, debiendo examinar ésta, que no se violen los derechos laborales de los trabajadores, ni los derechos adquiridos por los mismos en contratos colectivos anteriores; II. - Si el patrón se allana, en cualquier tiempo del Arbitraje a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubieren dejado de percibir los trabajadores; III. - Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; IV. - Por laudo de la Junta de Conciliación o de Arbitraje si los trabajadores - huelguistas someten el conflicto a su decisión.

### CAPITULO III.

#### PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE LOS TRABAJADORES.

1. - Evolución Histórica. - Protección y Preferencia del salario del Trabajador.
2. - Protección del salario.
  - a). - Doctrina Francesa.
  - b). - Legislación Española.
3. - Protección de los Créditos Laborales en los Textos Vigentes.
  - a). - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  - b). - Código Civil.
  - c). - Tratamiento que da la Ley de Quiebras y Suspensión de Pago a los Créditos Laborales.
  - d). - Ley Federal del Trabajo.
4. - Preferencia de los Créditos Laborales en la Concu-  
rrencia de Embargos.

## LOS DERECHOS PREFERENCIALES EN MATERIA LABORAL.

Con motivo de los abusos e injusticias - que se cometían en contra de los trabajadores por los caciques o clases explotadoras durante la Dictadura del General Don -- Porfirio Díaz. Los Constituyentes de la XVI Legislatura de --- Querétaro en el año de 1916 con un sentido común más humanitario acordaron introducir en el proyecto de ley, normas protectoras que protegieran, tutelaran y reivindicaran el goce y disfrute de sus derechos a las clases trabajadoras; normas que como consecuencia del mencionado proyecto originalmente se plasmaron en el contenido de la Máxima Ley de la República Mexicana y en forma especial en la parte social de nuestra Carta Magna, integrada por los artículos 27 y 123 de la misma.

Muchos son los investigadores estudiosos del derecho del trabajo en nuestro país, que se han ocupado de determinar la importancia de los derechos preferenciales, que

para el sistema laboral mexicano representa, pero aún así, todavía ningún autor ha dado una definición de los mismos, es por eso que a falta de la misma sobre los derechos preferenciales en materia laboral, y tomando en cuenta las disposiciones establecidas en la fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución, así como, los artículos correspondientes de la Ley Reglamentaria a que con posterioridad nos referiremos, nos atrevemos a manifestar nuestra sencilla y particular opinión.

Derechos preferenciales son: El conjunto de normas y disposiciones legales que se dan a favor de los trabajadores, para impedir que sean violados sus derechos como son, aquéllos que la Ley protege con relación a los salarios que percibe el obrero por indemnizaciones y salarios devengados a que se hagan acreedores por despido y servicios prestados, todavía no retribuidos sin ser sometidos a concurso o quiebra con otros acreedores, así como, los créditos laborales sean preferentes con relación a otros créditos, la Antigüedad, Ascenso, y Escalafón.

Ahora bien, por lo que se refiere a los-

derechos preferenciales de los trabajadores, nos encontramos con que, también éstos tienen su base de fundamentación legal en la fracción XXIII de la Constitución en el cual se establece que los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, así como las indemnizaciones a que se diere lugar, tendrán preferencia sobre cualesquiera otro en los casos de concursos o quiebra.

También la Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 se ocupa del estudio de las disposiciones constitucionales referentes a los derechos preferenciales de las clases obreras en nuestro país, y para una mejor comprensión, lo divide en cuatro partes o capítulos, ellos son los siguientes: Capítulo VII del Título Tercero, "Normas Protectoras y Privilegios del salario", artículos 112, 113, 114; Capítulo IV del Título Cuarto. "Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso", artículos 154, a 160; Capítulo X Título Catorce. "Terceras" artículos 830, y Capítulo III del Título Quince. "Remates", todos ellos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El tema a que nos vamos a referir en --



este capítulo es el relacionado única y exclusivamente en que se desprende de la fracción XXIII Constitucional, y es la preferencia que existe en los Créditos Laborales.

#### I. - EVOLUCION HISTORICA. - PROTECCION Y PREFERENCIA DEL SALARIO DEL TRABAJADOR.

Según Mario de la Cueva\*, por protección al salario entendemos las diversas medidas que regulan y tienden a asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación de sus servicios. Las preferencias y prestaciones, como todo el derecho del trabajo, han ido evolucionando con el transcurso del tiempo, así encontramos diversas disposiciones que tienden a proteger el salario de los trabajadores, por ejemplo tenemos el artículo 123 Constitucional, fracción XXIII, los artículos 113 y 114 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 2989 del Código Civil, etc.

Como sabemos, anteriormente a la formulación de las normas protectoras consagradas en nuestra Carta Magna, se realizaban atropellos y desprecios con relación al salario del trabajador, por tanto, surgían problemas para la ---

\* Derecho del Trabajo - Tomo II - Página 721.

efectividad de sus créditos; así tenemos que en el siglo XIX - y principios del XX, tanto en el Código Civil, como en el Código de Comercio, no había preceptos que significaran una protección a preferencia respecto de los créditos a favor de los trabajadores, surgidos como consecuencia de la relación laboral, ya que en el Código Civil la preferencia en favor de los trabajadores ocupaba el quinto lugar, y en el Código de Comercio ocupaba el cuarto lugar, por lo que, en la mayoría de los casos, los trabajadores no podían hacer efectivos sus créditos, pues, como hemos dicho, existían créditos preferentes a los laborales, los que además de la preferencia de primer orden, contaban con otras ventajas, como eran las consistentes en no entrar al concurso, ni a la quiebra; tal era el caso de los acreedores pendarios y de los hipotecarios, quienes tenían instituida una garantía real inafectable. Como se desprende de lo que acabamos de señalar, el Derecho Mexicano anterior a la Constitución de 1917, concretamente tanto el Código Civil como el de Comercio, nunca garantizaron una preferencia a los créditos laborales, ya que existía el principio general relativo a que los créditos hipotecarios, los pendarios y en general los garantizados por un derecho real, no-

tenfan necesidad de entrar a concurso, por lo que prevalecían - sobre los créditos provenientes del trabajo.

Tal fué la situación legal que propició las injusticias que se cometieron en contra de los trabajadores, por lo que los constituyentes de 1917 se ocuparon de éste problema, - incluyendo en la Constitución General del país, dentro de los derechos sociales, normas con apoyo en las cuales los trabajado-- res tuvieran una preferencia y a la vez una protección legal que garantizaran la percepción legal de sus salarios.

## 2. - PROTECCION DEL SALARIO.

Casi todos los países adoptan en su legisla ción social diversas medidas de proteccional salario, no sólo --- contra posibles arbitrariedades del patrón, sino también en contra de abusos de terceras pe rsonas ajenas al contrato de trabajo , éstas son, desde luego, los acreedores tanto del patrón, como -- del trabajador.

Si los bienes del patrón o los de la empresa fueren embargados, ya sea en juicio individual o en concurso de - acreedores, o si quebrare la negociación, las prestaciones de los

trabajadores no deben afectarse, y para alcanzar éste fin, la ley otorga protección especial a favor de éstos, para ser preferidos en el pago de sus derechos, dicha preferencia la encontramos contenida en los artículos 113 y 114 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que son reglamentarios de la fracción XXIII del artículo 123 Constitucional. Se observa con frecuencia que los bienes de una persona no alcanzan a pagar sus deudas y a cubrir los salarios que adeudan a sus trabajadores, por lo que ha sido necesario dar preferencia a los créditos laborales, tanto más que se tiene en cuenta el carácter del crédito, con el que se habrá de dar satisfacción a necesidades alimenticias, generalmente de una familia dependiente del trabajador. A continuación se enumeran diferentes formas de preferencias que existen en diversos países, con relación a los créditos laborales.

a). - Doctrina Francesa.

Conoce el Derecho Francés dos clases de privilegios respecto de los créditos, los generales y los especiales; son privilegios generales los que da preferencia a los créditos sobre los demás y respecto de todos los bienes del deudor; los privilegios especiales son los que otorgan preferencia a un crédito

sobre un bien determinado.

Los privilegios sólo pueden existir en virtud de un texto legal, en éste punto es unánime la doctrina; la razón consistió en que todo privilegio es una excepción a las reglas que consignan la igualdad de trato para todos.

Entre los privilegios especiales debe considerarse el salario; estos privilegios especiales se pueden hacer efectivos dentro o fuera de concurso. En Francia el privilegio especial para los trabajadores correspondía únicamente a los domésticos, - además de los trabajadores empleados de establecimientos comerciales. Los créditos de éstos trabajadores eran preferentes respecto de cualquier otro, hecha la excepción de los casos de justicia -- del concurso, el privilegio se extendía a todos los bienes del deudor, inclusive a los gravados con prenda o con hipoteca.

b). - Legislación Española.

También el derecho Español concedió algunos privilegios a los trabajadores, en el artículo 49 de la Ley Sobre el Contrato del Trabajo de 1944; el mencionado precepto es como sigue: " Artículo 49. - Los créditos por salarios o sueldos devengados por los trabajadores, tendrán la calidad de singularmente

privilegiados", conforme a las siguientes reglas:

I. - Gozaran de preferencia sobre todos los demás créditos, de los objetos por aquéllos elaborados mientras permanezcan en poder del deudor y sobre los inmuebles a que precisamente se haya de incorporar su trabajo, cuando alguno de estos inmuebles estuviere gravado con hipoteca escrita en el Registro de la Propiedad la preferencia solo alcanzará el importe de los salarios de las dos últimas semanas y a los sueldos del último mes, quedando la prelación establecida en los números primero y segundo del artículo 1923 del Código Civil ( este artículo trata de los adeudos fiscales y de los créditos sobre los bienes asegurados).

II. - Gozarán también de preferencia respecto de los bienes muebles incorporados a la empresa o explotación, salvo cuando se trate de créditos pignoratícios o hipotecas de dichos bienes.

III. - Cuando conste en el Registro de la Propiedad que se ha hecho uso del derecho de prelación sobre bienes hipotecados.

IV. - El acreedor hipotecario que hubiere satisfecho los salarios de las dos semanas y el sueldo último de un mes, tendrá derecho a pedir ampliación de la hipoteca por el importe de las cantida---

des satisfechas.

V. - La parte del crédito que no se satisfaga en virtud de la regla primera gozará de prelación que según su naturaleza le reconozca el Código Civil.

VI. - Las demandas de los créditos a que se refiere este artículo, no podrán interponerse sino por el obrero, dependiente, empleado, acreedor o sus herederos.

El derecho especial, consagra como vemos un privilegio especial sobre los bienes a que se hubiere incorporado el trabajo de los obreros, el privilegio se concede sin limitación alguna de tiempo, pero cuando los bienes de que se trata estuvieren gravados con hipoteca, la preferencia sólo se extiende a las dos últimas semanas y al sueldo último de un mes.

### 3. - PREFERENCIA DE LOS CREDITOS LABORALES EN LOS TEXTOS VIGENTES.

a). - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 de nuestra Constitución General señala: El Congreso de la Unión, sin contravenir alas bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Fracción XXIII. - Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otra en caso de concurso o quiebra. Aquí como notamos se otorga una preferencia al crédito laboral, colocándola en primerísimo lugar con relación a los demás créditos existentes, como son los civiles, mercantiles, aún a los que contienen un derecho real, desprendiéndose del contenido del texto anteriormente señalado que el cobro de los mismos se hará o se puede hacer dentro del concurso o la quiebra y no fuera de ellos, y siguiendo un procedimiento especial tal y como lo señala el artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta protección al salario contenida en --- nuestra Carta Magna, va a garantizar al trabajador la percepción de su salario, por lo cual la misma tiene efectividad en contra de los acreedores del patrón, ya que los mismos en un determinado tiempo, por la constante situación de una empresa, a la vez cuentan con acreedores y deudores, encontrándose en una amenaza constante la estabilidad económica de toda empresa, lo que se -- origina en la función que realiza el crédito en la época actual. La protección otorgada por el derecho mexicano a los créditos del -



trabajo frente a los acreedores de derecho común, supera la -  
 concedida por las legislaciones extranjeras, esa preferencia se  
 explica pues teniendo el salario un carácter alimenticio, debe -  
 pagarse con preferencia a los créditos ordinarios, además, las  
 doctrinas modernas nos enseñan la posición que ocupan los tra-  
 bajadores en el fenómeno de la producción y la circunstancia -  
 de que el trabajo constituye el factor principal de la producción,  
 justifican la preferencia de sus créditos.

b). - Código Civil.

El artículo 2989 del Código Civil para el  
 Distrito Federal vigente, establece: " Los trabajadores no nece-  
 sitan entrar a concurso para que se les paguen los créditos que-  
 tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por  
 indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que  
 corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte se --  
 enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos -  
 de que se trata, se paguen preferentemente a cualquiera otro".

Como tenemos el artículo mencionado vie-  
 ne a ser congruente con la Ley Federal del Trabajo, al tutelar y

dar preferencia a los salarios de los trabajadores, considerando preferentemente el crédito laboral acualquiera otro, ya que si -- los mismos entraran a concurso o quiebra, se lesionarían sus de -- rechos; por tal situación los legisladores no pasaron por alto -- este principio Constitucional que es materia federal, incluyendo en el Código Civil el citado artículo 2989.

c). - Tratamiento que da la Ley de Quiebras y Suspensión de Pago a los Créditos Laborales.

La Ley de Quiebras y Suspensión de Pago -- hace una clasificación de créditos en su artículo 261, en la cual -- se establece el grado y la prelación que se le reconoce a cada -- crédito según su naturaleza, y es la siguiente:

- I. - Acreedores Singularmente Privilegiados.
- II. - Acreedores Hipotecarios.
- III. - Acreedores con Privilegio Especial.
- IV. - Acreedores Comunes por Operaciones Mercantiles.
- V. - Acreedores Comunes por Derecho Civil.

Los créditos tendrán el grado y la prelación que fijan las leyes de la materia. El artículo 10 del Código Fiscal de la Federación establece en su fracción I que los créditos del -- Gobierno Federal provenientes de impuestos, derechos, produc-- tos o aprovechamientos serán preferentes a cualquiera otro, con

excepción de los créditos con garantía prendaria o hipotecaria, de alimentación, de salarios o sueldos devengados en el último año o de indemnizaciones a los obreros de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 262. - "Son acreedores singularmente privilegiados, cuya prelación se determinará por el orden de la enumeración".

I. - Los acreedores por gastos de entierro si la declaración de quiebra ha tenido lugar después del fallecimiento. Si el quebrado hubiere muerto posteriormente a la declaración de quiebra, los gastos funerarios sólo tendrán privilegio si se han verificado -- por el Síndico y no exceden de quinientos pesos.

II. - Los gastos de la enfermedad que ha ya causado la muerte del deudor común en caso de quiebra declarada después del fallecimiento.

III. - Los salarios del personal de la empresa y de los obreros o empleados cuyo servicio se hubiere utilizado directamente por el último año anterior a la quiebra.

Artículo 264. - Son acreedores con privilegio especial, según el Código de Comercio y Leyes Especiales, todos los que tengan un privilegio especial o un derecho de retención.

Artículo 265. - Los acreedores con privilegio especial cobrarán como los hipotecarios o de acuerdo con la fecha de su crédito, si no estuviera sujeto a inscripción.

Artículo 271. - Frente a los acreedores sobre determinados bienes o créditos con privilegio especial no puede hacerse valer el privilegio anterior, sino que solamente tienen privilegio los gastos de el litigio que se hubiere pronunciado para su defensa, y los gastos necesarios para la conservación de los mismos o sobre de los créditos, y su monto será fijado prudentemente por el Juez cuando deban ser pagados por la quiebra.

El artículo 262 de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pago en su fracción III dice : " Los salarios del personal de la empresa y de los obreros o empleados cuyo servicio se hubiere utilizado directamente por el año anterior a la quiebra. - Como se nota en esta fracción los créditos laborales están colocados dentro del grupo de los acreedores singularmente privilegiados, pero dentro de los mismos ocupa la tercera fracción.

La prelación que la ley acabada de citar --- atribuye a los créditos laborales, es a nuestro modo de ver incorrecta, ya que aplicando la fracción XXIII del artículo 123 Constitucional, debe reconocerséles el primer lugar en la prelación dentro

del primer grado, es decir la preferencia de los créditos de -- trabajo deberfa estar contenida en la fracción I del artículo 262, para estar en concordancia con el citado artículo 23 Constitucional, ya que la Constitución tutela un valor jurídicamente mas -- importante, que los contenidos en las fracciones primera y segunda del mencionado artículo 262, mismo que no puede ser contrario a la Constitución, pues ésta es la Ley Suprema del País y todo lo que legisle contraviniéndola obviamente es inconstitucional d). - Ley Federal del Trabajo.

Artículo 113. - Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores -- son preferentes sobre cualquier otro crédito incluidos los que -- disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todo los bienes del patrón.

Artículo 114. - Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación o de Arbitraje procederá al embargo y -- remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e -- indemnizaciones.

La Ley Federal del Trabajo abrogada en -- su artículo 97, reglamentario de la fracción XXIII del artículo --

123 Constitucional, establecía : " Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen - los créditos que tenga por salarios o sueldos devengados en el - último año, y por indemnizaciones". Como notamos en el conte- nido de este artículo se está desarrollando el prin- cipio de la -- fracción que reglamenta y consagra la preferencia de los crédi- tos de los trabajadores por conceptos de sueldos y salarios de- vengados, y sin disminuir ni contrariar la base constitud onal, sino el que legislador ordinario únicamente sustrae al trabaja- dor del concurso de la quiebra, porque considera que es el -- único medio de dar vigencia y efectividad a sus derechos, cuya preferencia no puede entenderse como una simple prelación en el orden de los pagos en relación con otros acreedores del con- cursante o quebrado, sino de afectación del salario con que --- subsiste y satisface el trabajador sus necesidades y las de su - familia, según se desprende de otras fracciones del artículo -- 123 Constitucional, entre las que pueden citarse la VI y la VIII, las que expresamente prohíben el embargo, compensación o -- descuento del salario, y la X que consigna que el pago debe hacer se en moneda del curso legal y prohíbe cualquier otra for ma de- hacerlo.

Si el trabajador se apersona en la quiebra que es un procedimiento judicial mercantil, como cualquier otro acreedor, para hacer efectivos sus salarios, correría la misma suerte que los demás acreedores respecto de los bienes del --- fallido y consecuentemente se afectarían sus salarios haciendo con ello nugatorio el derecho de preferencia constitucionalmente consagrado a su favor. Por otra parte la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 fracción XX otorga al trabajador el derecho que sean las autoridades del trabajo las que resuelvan sus conflictos y no las judiciales --- civiles al decir textualmente la fracción en cita que: "Las dife--- rencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán --- a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje". Por to--- das éstas razones y por que el legislador en su función reglamentaria tiene precisamente la facultad que la misma Carta Magna --- le confiere de desolver en la ley ordinaria los principios en los cuales se consagran el mínimo de derechos de los trabajadores, pudo crear las normas que hacen posible, como se ha dejado expuesto, que los mandatos constitucionales tengan la vigencia y efectividad necesarias. En este punto de vista, el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo abrogada, como vemos, no viola la-

fracción XXIII del artículo 123 Constitucional, sino al contrario, cumple debidamente con ella al dar la forma y el modo en que la preferencia debe cumplirse, para que no se afecte el salario de los trabajadores.

De este artículo 97 a que nos hemos referido y que en la actualidad se encuentra abrogado, tenemos que del mismo se dió nacimiento a los artículos 113 y 114 de la vigente Ley Federal del Trabajo, los cuales sostienen y ratifican el principio contenido que se establecía en dicho artículo; señala el artículo 113 que "Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito incluidos los que disfruten de garantía real". La protección preferencial que se establece en este artículo es una garantía que también se desprende del ideario del artículo 123 Constitucional.

El artículo 114, además de aumentar la sus pensión de pagos que no se encontraba incluida en el artículo 97, no obstante que es mas corto su contenido, puede, sin embargo, decirse que no cambia la esencia del citado artículo abrogado, -- y que consigna a demás el derecho que tienen los beneficiarios -- del trabajador fallido de no promover juicio sucesorio para que se



les paguen las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse; como vemos, este artículo no limitó la preferencia a los casos de concurso o quiebra, por el contrario, la amplió a todos los conflictos entre dos créditos; por tanto, si en ejecución de un laudo se embarga un bien que reporta un gravamen real, la preferencia del crédito de trabajo debe hacerse efectiva. Se desprende del párrafo segundo del artículo mencionado que la única autoridad competente para intervenir en los conflictos de trabajo es la Junta de Conciliación o de Arbitraje, por lo cual, a fin de reafirmar su jurisdicción exclusiva, la enajenación de los bienes para efectuar el pago de los créditos, se hará por su conducto.

#### 4. - PREFERENCIA DE LOS CREDITOS LABORALES EN LA CONCURRENCIA DE EMBARGOS.

Quando existe una concurrencia de embargos practicados por la Junta de Conciliación o de Arbitraje, o por una Junta o un Juez Civil, se sostuvo que con apego en la Ley Laboral de 1931 la preferencia correspondía al primer embargo. Pero como nos hemos dado cuenta en el transcurso de este capítulo que nuestra Carta Magna, así como los preceptos

legales invocados consideran al crédito laboral preferentemente a otro, ya que con el mismo se satisfacen necesidades primordiales de la familia del trabajador, por lo que con apoyo en los mismos se concedió al obrero en la Ley Federal del Trabajo vigente una preferencia para hacer efectivo su crédito en el supuesto de que existiera el concurso de embargos, el artículo 874 de la misma, nos enumera la preferencia que debe tener cada crédito.

En la fracción II del citado artículo señala que si el embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de las Juntas de Conciliación. Por otra parte la fracción I del mismo precepto resolvió que en caso de concurrencia de embargo de créditos de trabajo sería preferente al primero, salvo el caso de preferencia de derechos.

El multicitado artículo 874 completó la norma sustantiva que establece la preferencia de los créditos de trabajo, ordenando que la Juntas de Conciliación en ejecución de los laudos que dicten embargarán bienes y procederán a su remate, considerando siempre que los créditos de trabajo son preferen-

tes, por lo cual, la circunstancia de que exista embargo practicado por un Juez Civil u otra autoridad no será un obstáculo para que la Junta siga el procedimiento de remate; además el artículo 10 del Código Fiscal reconoce esta preferencia.

Como podemos observar, también en este precepto se nota que el legislador concede a los trabajadores una preferencia a sus créditos, los cuales como señalamos se liquidan en primer término.

**CAPITULO IV.**

**LOS ALCANCES DEL PARRAFO TERCERO DEL  
ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL - -  
TRABAJO.**

El párrafo tercero del artículo 453 de la vigente Ley Federal del Trabajo previene: que " No podrá ejecutarse a partir de la notificación, sentencia alguna ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados".

Para la mejor comprensión del contenido de este párrafo definiremos el concepto de cada una de las partes que lo integran:

**EJECUTARSE.** - Ejecutarse es realizar, dar cumplimiento de la sentencia pronunciada por un juez o autoridad competente; más concretamente, ejecutar, es trabar ejecución o precisar a uno a que pague lo que debe a otro por la vía o procedimiento ejecutivo, embargando por mandamiento de Juez competente, y vendiendo públicamente sus bienes, para satisfacer el monto de la condena.

**NOTIFICACION.** - La notificación es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución. La notificación es el género que comprende diversas especies; tales como: el emplazamiento, la citación, el traslado,

según se explica en éstas palabras existen diversas clases de notificación, pero a lo que nos vamos a referir es a la notificación personal por medio de la cual se entera el patrón del emplazamiento de huelga.

SENTENCIA. - Fallo en la cuestión principal de un proceso. - Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o norma aplicable. Existen diferentes clases de sentencias, pero las más usuales son.

La Sentencia Interlocutoria. - Es la que -- pronuncia el juez en el transcurso del pleito entre su principio y su fin, sobre algún incidente y todo auto preparatorio para la defensa. La sentencia interlocutoria puede revocarse, ampliarse en cualquier momento o parte del juicio antes de la definitiva.

Sentencia definitiva. - Es aquella por la cual el juez resuelve definitivamente sobre el negocio principal, lo -- que convista de todo lo alegado y probado por los litigantes sobre el negocio principal, pone fin a la controversia suscitada - ante el juzgador, asimismo, la sentencia definitiva es aquella - que concluido el juicio da finalmente el juez, absolviendo o condenando al demandado.

La sentencia en materia laboral es el --  
 laudo. Y lo podemos definir como: la sentencia pronunciada -  
 por las Juntas de Conciliación o de Arbitraje, que de manera -  
 jurídica y definitiva ponen fin a un conflicto de trabajo.

ASEGURAMIENTO. - Acción de asegurar, el aseguramiento litigio  
 so consiste en la adopción de medidas por los jueces o tribunales  
 para efectividad del fallo eventual, para impedir daños o frau--  
 des principalmente en industrias; las resoluciones que se dic--  
 tan no poseen carácter definitivo, sino provisional.

DILIGENCIA. - Diligenciar es hacer lo necesario para el logro-  
 de un propósito, tramitar, resolver un asunto judicialmente en-  
 cualquiera de las instancias o fases del proceso. Es la ejecución  
 o cumplimiento de un acto, acuerdo o decreto judicial, su notifi-  
 cación, etc.

DESAHUCIO. - Acto de despedir el dueño de una casa, o el pro--  
 pietario de una heredad a un inquilin o o arrendatario, por las --  
 causas expedidas en la Ley o convenio en el contrato dentro del-  
 Código Civil.

EMBARGO. - Normalmente por embargo se entiende la ocupación  
 o retención de bienes de una persona, hecha por juez o trihunal  
 competentes, para hacer efectiva la responsabilidad establecida

en una sentencia, o para asegurar el pago de deudas o la satisfacción de la responsabilidad pecuniaria en caso de delito; hay dos clases de embargos: ejecutivo o preventivo. El primero es el que dicta el juez en los juicios ejecutivos o en los juicios declarativos para la ejecución de la sentencia. El embargo preventivo es el que ordena el juez con carácter previsorio antes de iniciarse el juicio o durante el mismo, con el fin de garantizar el pago de la deuda cuando se teme que el deudor pueda ocultar o dilapidar sus bienes, colocándose en estado de insolvencia. Los dos embargos están contemplados en la justicia del trabajo.

El párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, desde el punto de vista teórico, concuerda con la idea de los legisladores al crearlo, en el sentido de proteger los intereses de los trabajadores, cuando los mismos hicieran valer el derecho de huelga comprendido en nuestra máxima ley, previendo los abusos que se pudieran cometer por parte de los patrones, en un momento determinado dentro del movimiento de huelga, ya que podía ocurrir que se presentara un saqueo de los bienes que integran la empresa, afectando por tal actitud intereses económicos de los trabajadores.



Por tal razón, se formuló el párrafo descrito, en el cual se especifica la suspensión de toda clase de diligencias con relación a los bienes que integran la empresa, quedando a la vez el patrón como depositario para la guarda de los susodichos bienes, el cual tampoco podrá disponer de los mismos.

Más la cruda realidad que se presenta en la práctica y de hecho ocurre con frecuencia, es que algunos de los sindicatos existentes en nuestro país, dan un enfoque distinto al motivo que impulsó al legislador a crear dicho párrafo. Como ejemplo desafortunado advertimos que tales organismos se prestan a realizar actos fraudulentos en contra de los mismos trabajadores, presentando ante las Juntas de Conciliación o de Arbitraje, emplazamientos a huelga ficticios, que desde el punto de vista del derecho, llenan todos los requisitos exigidos por la Ley; pero que de hecho, a ese juicio, se le dá una falsa apariencia legal, ya que con los mismos en nada se beneficia a los trabajadores agremiados al sindicato emplazante, sino que por el contrario se ven perjudicados los intereses de terceras personas y muchas veces los de los propios trabajadores. Como ejemplo de tales perjuicios que se pudieran ocasionar a las personas que

cité, se señalan los siguientes.

a). - A los particulares que obtuvieron sentencia favorable en un juicio sea civil o mercantil; se ven imposibilitados para hacerla efectiva.

b). - Los trabajadores en cuyo favor hay un laudo ejecutoriado y que no puede ejecutarlo.

Este problema que se presenta en la práctica, con lo establecido en el párrafo que se analiza, y que suspende toda clase de diligencias, no fué previsto por los legisladores cuando crearon este artículo, ya que como se dijo, la intención fué la de proteger a los trabajadores y no se cometieran anomalías en su contra por los patronos; pero existen dirigentes que abusan de la buena fé y confianza depositada en ellos por los trabajadores, escudándose en éste párrafo, para cometer atropellos en contra de los mismos. Del multicitado párrafo se desprende que no se puede realizar ninguna diligencia una vez que haya sido notificado el emplazamiento de huelga, quedando paralizado todo acto que quiera ser practicado, hasta en tanto no se haya dado por terminado el movimiento huelguístico.

Con esta suspensión que opera desde la -

misma notificación del emplazamiento, nos hemos dado cuenta y a la vez, sobre la práctica, y hemos presenciado multitud de asuntos en los cuales los trabajadores en juicios individuales-- se han visto afectados económicamente, ya que no obstante tener a su favor un laudo, se tiene que suspender el cobro del crédito laboral hasta que se haya dado por terminado el conflicto de huelga, sin que al mismo se le dé una conclusión rápida y expedita, como lo ordena la ley; sino que incluso su término se vuelve incierto, en virtud de que algunos dirigentes se concretan a realizar prórrogas o se vuelven morosos para retardar la resolución definitiva, y proteger así por más tiempo los intereses del patrón; ya que los mismos tienen el amplio poder de realizar las prórrogas referidas anteriores al estallamiento del movimiento huelguístico, sin limitación de tiempo, dado que la Ley Laboral por lo que respecta a este punto, no señala un término para ese efecto.

Hacemos notar que como hemos observado, el contenido del párrafo al que nos estamos refiriendo, viene a contra decir lo dispuesto en la fracción XXIII del artículo 123-- de nuestra Carta magna, el cual a su letra dice: "Que el crédito-laboral es preferente a cualquier otro", y sin embargo se limita-

este precepto, ya que únicamente con la existencia de la notificación del emplazamiento de huelga, se suspende todo término que se relacione con los bienes de la empresa, a la vez -- haciéndose nugatorio el precepto citado, ya que esa suspensión es también en perjuicio de los trabajadores.

Lo establecido por el párrafo tercero -- del artículo 453, por medio del cual no se puede llevar a cabo embargo o cualquier otra diligencia, a partir de la notificación del emplazamiento de huelga. - Esto produce un detrimento directo de los intereses de los trabajadores ya que existen ocasiones en que el patrón coludido con el sindicato, realiza una simulación de un acto judicial. Según lo planteado con anterioridad, se puede incurrir en una simulación que esta prevista en -- el Código Civil del Distrito Federal, \* dado que, en el mismo se especifica que existe tal simulación cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellos.

---

\* Artículo 2180. - "Es simulado un acto en que las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas, o cuando se le da una falsa -- apariencia que oculta su verdadero carácter."

En materia laboral la simulación a que alude el precepto que se cita, se da en el preciso momento en que el sindicato emplazante presenta un emplazamiento a -- hueiga ficticio ante la Junta Federal de Conciliación o de Arbitraje, con el que únicamente se entorpecerán intereses de terceras personas.

Asimismo toda irregularidad que se presenta en materia laboral, puede impugnarse por medio de una acción penal correspondiente, ya que como señalamos dicha -- actitud que cometen los dirigentes sindicales coludidos con -- los patronos, pueden tipificarse como un delito de fraude por simulación; siendo que, el Código Penal, \* señala que se comete el delito de fraude por simulación al que "simula un acto o -- escrito judicial, con perjuicio de otro o para obtener cualquier beneficio indebido".

La simulación de actos judiciales es un delito que únicamente pueden cometer los particulares. La simulación referida, requiere en la mentira cierta actitud bilateral -- de las diversas partes con aparentes intereses opuestos, lo --

---

\* Artículo 387 fracción X. - Código Penal.

que da por consecuencia que el juez reconozca válidas a sus acciones o sus excepciones. - La bilateralidad entre los interesados puede asumirse por un oculto acuerdo o a lo menos por la tácita aceptación de los actos o escritos simulados. -- Esto aplicado en el derecho laboral y en especial en materia de huelga, este tipo de delitos se realiza con frecuencia por el oculto acuerdo entre las partes en conflicto, en beneficio de sus propios intereses, y en perjuicio de terceros, con la presentación de un escrito consistente en un pliego de peticiones con el cual se simula un juicio considerado por el juzgador como real, perjudicando en sus intereses a los trabajadores.

Más en la práctica la acción penal a que se aludió, sólo queda en la presentación del escrito de denuncia ante la autoridad correspondiente, resultando lógica la dificultad de probar fehacientemente tal actitud fraudulenta, ya que el afectado no tiene medios de defensa para impugnar tal irregularidad, ni tampoco existe en materia laboral ordenamiento legal en que fundamentarse para aplicárseles las penas correspondientes a las personas que ameriten ellas. Por lo tanto este medio que se podría aplicar a éste problema, con

el mismo se disminuirían en gran proporción todas estas anomalías, queda nulificado en materia de trabajo por las razones expuestas.

## CONCLUSIONES.

PRIMERA. - Los créditos laborales, como lo observamos en el transcurso de este trabajo, tienen una preferencia absoluta frente a cualesquiera otro, ya que el mismo satisface necesidades de índole social, o sea, satisface las primordiales necesidades del trabajador y su familia, sin el cual existiría en detrimento en la economía del mismo; por tal razón, la Ley Laboral, así como la Constitución General del País otorgaron una preferencia a éste crédito, pero que en ocasiones, como ya lo hicimos notar es violada aún por las propias leyes defensoras del trabajador, implantando normas contrarias a lo que establece la propia Constitución, por lo tanto, es recomendable que se modifiquen las mismas en su contenido, y en especial el párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, ya que por su redacción eliminan los derechos individuales de los trabajadores para ejecutar las resoluciones laborales, puesto que también impide cualquier ejecución o embargo respecto de ellos, violando sus derechos contenidos en el artículo 14 Constitucional y derivados igualmente del artículo 123 Constitucional y el espíritu -



de la propia Ley.

SEGUNDA. - Algunas personas han pensado que el espíritu -- del párrafo Tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo es proteger a los más, contra los menos, pero esta manera de razonar no es efectiva. Toda vez que puede darse el caso de que un patrón que ha tenido 100 trabajadores, despida a 75, los cuales obtienen resolución favorable la que no pueden ejecutar porque los restantes 25, tienen emplazada a huelga a la empresa. No debemos pasar por alto que el espíritu de la Ley Laboral tiende a proteger a los trabajadores; - pero a todos los trabajadores, no sólo a una parte, por lo -- cual resulta inconcebible que en esa Legislación que les protege, existan disposiciones como la que se comenta, que no sólo no los protege sino que los perjudica, cuando en forma - inhumana algunas organizaciones con fines que todos conocemos, se dedican a vender protección a los patrones.

Como el derecho laboral debe ser siempre dinámico y no estático, me permito concluir, proponiendo:

Que la diputación obrera proponga reformar el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, adicionando

al párrafo tercero del mismo lo siguiente: " Esta prohibición no operará en contra de los créditos de los trabajadores".

De no reformarse este párrafo de inmediato, en la forma que propongo, el aspecto proteccionista -- que el Constituyente quiso dar al trabajador con el Código Laboral, se quebrantará reiteradamente como se ha venido haciendo, dado el alcance del párrafo multicitado.

No dejamos de comprender que quizá ha ya oposición de algunos empresarios que a toda costa pretenden que exista en la Ley puertas falsas como la que hemos aludido; pero tampoco dejamos de comprender que habrá muchos empresarios, que entiendan que los derechos de los trabajadores son preferentes y que cuando existan, no deben escatimárseles .

TERCERA. - Así mismo me permito concluir igualmente, que la Diputación Obrera proponga reformar el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que no sea a partir de la notificación del emplazamiento cuando ya no puedan ejecu

tarse sentencias, practicarse embargos, aseguramientos, etc. sino que sea a partir de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga, siguiendo la misma tónica protectora del trabajador, que contempla el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el Recuento.

Esto es en concreto, después de todas y cada una de las consideraciones que he hecho valer en este trabajo, me permito sugerir que por conducto de los medios legislativos correspondientes y en particular la Diputación Obrera, con la anuencia igualmente de los Senadores del Sector Obrero, se reforme el párrafo III del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo para que quede redactado en la siguiente forma:

"No podrá ejecutarse, a partir de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, sentencia alguna ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados. Esta prohibición, no operará en contra de los créditos de los trabajadores".

CUARTA. - En abono a la Tesis que sustentó para la reforma de este párrafo Tercero del precitado artículo 453, existen ejecutorias emitidas por el Tribunal Colegiado de Puebla que confirman mi postura; entre las que puedo citar la siguiente: "SUSPENSION DE LOS PROCEDIMIENTOS CON MOTIVO DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA, ALCANCE DE LA. - Lo dispuesto por el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, - respecto a que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados, tienen como finalidad proteger los intereses de los trabajadores, no permitiendo que se afecten directamente los bienes pertenecientes a la empresa o establecimiento emplazado a huelga; es decir, el juicio iniciado en contra de la empresa puede seguir su tramitación, mientras los acuerdos pronunciados no tengan por objeto limitar de alguna manera los bienes cuya propiedad ostenta el demandado, haciendo nugatorio el derecho reclamado por los trabajadores en el conflicto laboral, pues la suspensión establecida en el mencionado artículo 453 no puede entorpe

cer la tramitación de un procedimiento, aun de ejecución, si ésta no afecta de manera directa los referidos bienes". ----  
Amparo en revisión 19/76. Unión Mexicana de Armas y Cartuchos, S. A. 6 de abril de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate. Secretaria: Irma Moreno Montiel. - Precedentes: Amparo en revisión 292/76. - Unión Mexicana de Armas y Cartuchos, S. A. 6 de julio de 1976. -- Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate. - Secretaria: Irma Moreno Montiel.

Mis anteriores conclusiones han tenido como base el buscar mayores fórmulas de protección en general para los trabajadores de mi patria; y espero con este modesto trabajo, poder contribuir en algo a su logro.